

Н. Г. Гладков

РЕАЛИЗАЦИЯ И ЗАЩИТА
ТРУДОВЫХ ПРАВ,
СВОБОД И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ
РАБОТНИКОВ

НАСТОЛЬНАЯ КНИГА
ПРОФСОЮЗНОГО РАБОТНИКА
И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

5-е издание



ПРОСПЕКТ

Н. Г. Гладков

**РЕАЛИЗАЦИЯ И ЗАЩИТА
ТРУДОВЫХ ПРАВ,
СВОБОД И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ
РАБОТНИКОВ**

НАСТОЛЬНАЯ КНИГА
ПРОФСОЮЗНОГО РАБОТНИКА
И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

*Издание пятое,
дополненное и актуализированное*



«ПРОСПЕКТ»

Москва
2018

УДК 349.2(470+571)(075.8)

ББК 67.405(2Рос)я73

Г52

Автор:

Гладков Н. Г. — секретарь ФНПР, проректор по правовой работе Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», кандидат юридических наук, заслуженный юрист Российской Федерации, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации.

Рецензент:

Вальковой А. Ф. — начальник Управления юридической службы Московской федерации профсоюзов, директор Учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», заслуженный юрист Российской Федерации.

Гладков Н. Г.

Г52 Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников : настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. — 5-е изд., доп. и акт. — Москва : Проспект, 2018. — 880 с.

ISBN 978-5-392-27165-8

В ряду опубликованных работ, посвященных вопросам трудовых прав, свобод и законных интересов работников, настоящая книга отличается своей уникальностью. В ней системно и комплексно излагаются вопросы реализации и защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников с иллюстрацией правоприменительной практики.

В настоящем издании, дополненном и актуализированном, особое место занимает раздел «Оплата труда». На основе анализа положений норм Конституции РФ, общепризнанных норм и принципов международного права и зрудового законодательства РФ автор развивает положения Постановления Конституционного Суда РФ, рассматривая вознаграждение за труд не ниже МРОТ и РМЗП в системах оплаты труда и доказывая, что конституционная гарантия вознаграждения за труд не ниже установленного федеральным законом М РОТ распространяется в первую очередь на установленные системами оплаты труда тарифную ставку и оклад (должностной оклад) работника за выполнение нормы труда и трудовых обязанностей в нормальных условиях труда. Следствием сделанных автором выводов является недопущение включения в МРОТ и РМЗП различных компенсационных и стимулирующих выплат, включая и такие из них, как районные коэффициенты и процентные надбавки. При этом обращается внимание на тот факт, что эти коэффициенты и надбавки должны добавляться к фактическому заработку работника.

Читатель легко обнаружит в приложениях книги извлечения из Конституции РФ и ряда международных правовых актов, полный текст Трудового кодекса РФ, а также материалы правоприменительной практики.

Законодательство приведено по состоянию на март 2018 г. и учитывает изменения, вступающие в силу с июня 2018 г.

Книга рассчитана на широкий профсоюзный актив и профсоюзных работников; профсоюзных правовых и государственных инспекторов труда; судей и сотрудников органов прокуратуры; работников кадровых, юридических, экономических и бухгалтерских служб организаций; преподавателей, аспирантов, студентов и слушателей; других читателей, интересующихся вопросами трудового права.

■ УДК 349.2(470+571)(075.8)
ББК 67.405(2Рос)я73

Научно-практическое издание

Гладков Николай Георгиевич

РЕАЛИЗАЦИЯ И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ, СВОБОД
И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

НАСТОЛЬНАЯ КНИГА ПРОФСОЮЗНОГО РАБОТНИКА
И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Подписано в печать 01.03.2018. Формат 70х100 У₁₆.

Печать офсетная. Печ. л. 55,0. Тираж 2000 (1-й завод 1000) экз. Заказ № 1629

ООО «Проспект»

111020, г. Москва, ул. Боровая, д. 7, стр. 4.

© Гладков Н. Г., 2014

© Гладков Н. Г., 2018, с изменениями

© ООО «Проспект», 2018

ISBN 978-5-392-27165-8

СОДЕРЖАНИЕ

От автора.....	13
----------------	----

Часть первая

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА

Раздел I. КОНСТИТУЦИОННЫЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА. ОСНОВНЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОРМЫ О ПРАВАХ И СВОБОДАХ В СФЕРЕ ТРУДА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	16
Глава 1. Конституционные права человека в сфере труда. Международные акты о правах и свободах человека в сфере труда и их место в системе трудового права Российской Федерации.....	16
§ 1. Конституционные права человека в сфере труда.....	16
§ 2. Международные акты о правах и свободах человека в сфере труда и их место в системе трудового права Российской Федерации.....	17
Глава 2. Основные международные нормы о правах и свободах человека в сфере труда и их реализация в законодательстве Российской Федерации.....	24
§ 1. Право на труд. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.....	24
§ 2. Запрещение дискриминации.....	27
§ 3. Право на справедливые и благоприятные условия труда.....	29
3.1. Право на справедливое вознаграждение за труд.....	30
3.2. Право на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.....	32
3.3. Право на отдых.....	32
§ 4. Право на объединение. Свобода ассоциаций.....	33
§ 5. Право на защиту.....	34
5.1. Право работников на защиту в случае увольнения.....	35
5.2. Право работников на защиту их претензий в случае неплатежеспособности работодателя.....	37
5.3. Право работника на защиту своего достоинства в период работы.....	38
5.4. Право на судебную защиту.....	39

Часть вторая

ПРАВА РАБОТНИКОВ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ: ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ И ЗАЩИТА

Раздел II. ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	40
Глава 3. Права работников в трудовых правоотношениях, их реализация и защита.....	40
§ 1. Трудовое правоотношение: понятие и признаки. Отличие трудового правоотношения от гражданско-правовых отношений.....	40
§ 2. Стороны трудового правоотношения.....	47
2.1. Трудовая правосубъектность физического лица.....	47
2.2. Трудовая правосубъектность работодателя — юридического лица.....	51
§ 3. Содержание трудового правоотношения.....	54
§ 4. Основания возникновения трудового правоотношения. Сложные юридические составы, влекущие возникновение трудового правоотношения.....	57
4.1. Юридические факты как основания возникновения, изменения или прекращения правоотношений.....	57
4.2. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения.....	58
4.3. Сложные юридические составы, влекущие возникновение трудового правоотношения.....	62
Глава 4. Трудовой договор. Общие положения.....	64
§ 1. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о выполнении работ, оказании услуг и договоров авторского заказа.....	64
§ 2. Содержание трудового договора.....	67

2.1.	Сведения, указываемые в трудовом договоре.....	67
2.2.	Обязательные условия трудового договора.....	71
2.3.	Дополнительные условия трудового договора.....	79
§3.	Срок трудового договора.....	86
§ 4.	Совмещение профессий (должностей). Отличия от работы по совместительству. Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.....	95
Глава 5. Права работников при заключении трудовых договоров и их реализация.....		97
§ 1.	Гарантии при приеме на работу.....	97
§2.	Форма трудового договора. Фактическое допущение к работе.....	100
§3.	Оформление приема на работу. Трудовая книжка.....	103
§4.	Медицинские осмотры при поступлении на работу.....	105
§5.	Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.....	105
§6.	Испытание при приеме на работу.....	109
6.1.	Понятие испытания при приеме на работу.....	109
6.2.	Правовое положение работника в период испытания.....	110
6.3.	Последствия установления испытания при приеме на работу.....	ПО
6.4.	Порядок установления испытания.....	ПО
6.5.	Срок испытания.....	111
6.6.	Лица, которым испытание устанавливаться не может.....	111
6.7.	Результат испытания.....	112
§ 7.	Особенности заключения трудового договора с отдельными категориями работников и в отдельных случаях.....	116
7.1.	Особенности заключения трудового договора с женщинами.....	116
7.2.	Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними.....	118
7.3.	Особенности заключения трудового договора с руководителями организаций . . .	1 2 2
7.4.	Особенности заключения трудового договора о работе по совместительству....	129
7.5.	Особенности заключения трудового договора с надомниками.....	131
7.6.	Особенности заключения трудового договора с дистанционными работниками.....	132
7.7.	Особенности заключения трудового договора о выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда.....	133
7.8.	Особенности заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими.....	136
7.9.	Особенности заключения трудового договора с иностранными гражданами . . .	142
7.10.	Особенности заключения трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей.....	152
7.11.	Особенности заключения трудового договора при приеме на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств . . .	153
7.12.	Особенности заключения трудового договора с научно-педагогическими работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ.....	153
7.12.1.	Особенности заключения трудового договора с педагогическими работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ.....	154
7.12.2.	Особенности заключения трудового договора с научными работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ.....	157
7.13.	Особенности заключения трудового договора со спортсменами и с тренерами и.....	159
Глава 6. Права работников при изменении трудовых договоров и их реализация.....		162
§1.	Понятие изменения трудового договора.....	162
§2.	Права работника при переводе на другую постоянную работу.....	162
§3.	Права работника при временном переводе на другую работу.....	163
§4.	Права работника при переводе по медицинским показаниям.....	165

§ 5. Права работника при изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.....	166
§ 6. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.....	170
Глава 7. Права работников при расторжении трудовых договоров и их реализация.....	173
§ 1. О понятиях «прекращение», «расторжение» трудового договора и «увольнение» работника.....	173
§ 2. Основания прекращения трудового договора.....	173
§ 3. Расторжение трудового договора по инициативе работника.....	174
§ 4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.....	184
4.1. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.....	188
4.2. Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.....	193
4.3. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.....	204
4.4. Расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.....	208
§ 4.1. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ).....	215
§ 4.2. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК РФ).....	222
§ 4.3. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 374, 376 ТК РФ).....	228
§ 5. Порядок оформления прекращения трудового договора.....	237
Глава 8. Защита персональных данных работника.....	242
§ 1. Понятие персональных данных работника и обработки персональных данных работника.....	242
§ 2. Требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.....	242
§ 3. Согласие работника на получение и обработку персональных данных.....	245
§ 4. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.....	246
§ 5. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.....	246
Раздел III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	248
Глава 9. Права работников в области рабочего времени и их реализация.....	248
§ 1. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Исчисление нормы рабочего времени.....	248
§ 2. Сокращенная продолжительность рабочего времени.....	253
§ 3. Неполное рабочее время.....	255
§ 4. Продолжительность ежедневной работы (смены).....	258
§ 5. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.....	260
§ 6. Работа в ночное время.....	261
§ 7. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.....	263
§ 8. Сверхурочная работа. Предельная продолжительность сверхурочной работы.....	265
§ 9. Режим рабочего времени.....	267
9.1. Понятие режима рабочего времени и порядок его установления.....	267
9.2. Особые режимы работы. Ненормированный рабочий день. Гибкое рабочее время. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части.....	269
Раздел IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	273
Глава 10. Права работников в области времени отдыха и их реализация.....	273
§ 1. Понятие и виды времени отдыха.....	273

§ 2.	Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни.....	273
2.1.	Перерывы для отдыха и питания («обеденный» перерыв).....	273
2.2.	Специальные перерывы для обогрева и отдыха.....	275
2.3.	Ежедневный (междусменный) отдых. Еженедельный непрерывный отдых. Выходные дни.....	275
2.4.	Нерабочие праздничные дни. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.....	276
§ 3.	Отпуска.....	279
3.1.	Ежегодные оплачиваемые отпуска.....	279
3.1.1.	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.....	279
3.1.2.	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска	280
3.1.2.1.	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	280
3.1.2.2.	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы.....	280
3.1.2.3.	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.....	281
3.1.3.	Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков.....	281
3.1.4.	Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.....	281
3.1.4.1.	Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска.....	282
3.1.4.2.	Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.....	285
3.1.4.3.	Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска.....	285
3.1.4.4.	Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска.....	286
3.1.4.5.	Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.....	286
3.1.4.6.	Реализация права на отпуск при увольнении работника	286
3.1.5.	Исчисление среднего заработка для расчета отпускных выплат.....	287
3.2.	Отпуск без сохранения заработной платы.....	291
	Разделу. ОПЛАТА ТРУДА.....	294
	Глава 11. Права работников в области оплаты труда и их реализация.....	294
§ 1.	Понятие заработной платы (оплаты труда).....	294
§ 2.	Структура (составные части) заработной платы (оплаты труда). Соотношение вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат.....	295
§ 3.	Соотношение вознаграждения за труд и тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в структуре и системах заработной платы (оплаты труда).....	302
§ 4.	Реализация положений Конституции РФ о вознаграждении за труд не ниже величины МРОТ в части 3 ст. 133 ТК РФ.....	303
§ 5.	Размер минимальной заработной платы (РМЗП) в субъекте РФ: его правовая природа. Соотношение ч. 3 ст. 133 и ч. 11 ст. 133' ТК РФ.....	306
§ 6.	Сферы применения МРОТ и РМЗП.....	310
§ 7.	Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Индексация заработной платы.....	311
§ 8.	Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы.....	315
§ 9.	Ограничение оплаты труда в натуральной форме.....	319
§ 10.	Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.....	320
§ 11.	Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Право работника на приостановление работы. Оплата времени приостановления работы.....	323
§ 12.	Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.....	328
§ 13.	Оплата труда при работе в особых условиях.....	330

13.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.....	330
13.2. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	330
§ 14. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника.....	331
§ 15. Оплата труда при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.....	332
Раздел VI. СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ. РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ.....	
	334
Глава 12. Специальная оценка условий труда на рабочем месте.....	334
§ 1. Понятие специальной оценки условий труда на рабочем месте и ее значение для реализации трудовых прав, свобод и законных интересов работников.....	334
§ 2. Права и обязанности работодателя и работника в связи с проведением специальной оценки условий труда.....	336
§ 3. Порядок проведения специальной оценки условий труда и ее результаты	339
3.1. Организационные основы проведения специальной оценки условий труда.....	339
3.2. Алгоритм проведения специальной оценки условий труда.....	342
3.2.1. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда.....	342
3.2.2. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.....	343
3.2.3. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.....	346
3.2.4. Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов.....	347
3.2.5. Классификация условий труда.....	350
3.2.6. Оформление результатов специальной оценки условий труда.....	352
Глава 13. Роль и место профсоюзов при проведении специальной оценки труда на рабочем месте. Гарантии и компенсации по результатам специальной оценки труда на рабочем месте.....	354
§ 1. Роль профсоюзов при проведении специальной оценки условий труда на рабочем месте.....	354
§ 2. Гарантии и компенсации по результатам специальной оценки условий труда.....	357
Часть третья	
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА	
Раздел VII. ТРУДОВЫЕ ПРАВА И ЗАКОННЫЕ ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	365
Глава 14. Общие положения.....	365
§ 1. Понятие и стороны социального партнерства.....	365
§ 2. Основные принципы и формы социального партнерства.....	366
Глава 15. Уровни и органы социального партнерства в сфере труда.....	369
§ 1. Уровни социального партнерства.....	369
§ 2. Органы социального партнерства.....	369
Глава 16. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.....	375
§ 1. Представители работников в социальном партнерстве.....	375
§ 2. Представители работодателей в социальном партнерстве.....	377
Глава 17. Коллективные переговоры	379
§ 1. Ведение коллективных переговоров.....	379
§ 2. Порядок ведения коллективных переговоров.....	380
§ 3. Урегулирование разногласий	383
§ 4. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.....	383

Глава 18. Коллективный договор.....	384
§ 1. Понятие и стороны коллективного договора.....	384
§ 2. Структура и содержание коллективного договора	385
§ 3. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения	387
§ 4. Действие коллективного договора.....	387
§ 5. Изменение и дополнение коллективного договора.....	389
Глава 19. Соглашения.....	390
§ 1. Понятие, стороны и виды соглашений.....	390
§ 2. Структура и содержание соглашения	391
§ 3. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения.....	392
§ 4. Действие соглашения.....	393
§ 5. Изменение и дополнение соглашения	394
Глава 20. Регистрация коллективных договоров и соглашений. Контроль за их выполнением.....	395
§ 1. Регистрация коллективных договоров и соглашений.....	395
§ 2. Контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.....	395
Глава 21. Права работников (их представителей) при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и их реализация.....	396
§ 1. Основные положения.....	396
1.1. «Первый порядок» учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локального нормативного акта	398
1.2. «Второй порядок» учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локального нормативного акта	402
Глава 22. Участие работников в управлении организацией.....	403
§ 1. Право работников на участие в управлении организацией.....	403
§ 2. Основные формы участия работников в управлении организацией.....	404
Глава 23. Ответственность работодателя (его представителя) как стороны социального партнерства.....	407
§ 1. Административная ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.....	407
§ 2. Административная ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.....	407
§ 3. Дисциплинарная ответственность руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.....	407

Часть четвертая

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ОБЪЕДИНЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ И ГАРАНТИИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ЗАЩИТА ПРАВ, СВОБОД И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Раздел VIII. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ОБЪЕДИНЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ И ГАРАНТИИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ЗАЩИТА ПРАВ, СВОБОД И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ.....	411
Глава 24. Реализация права работников на объединение в профессиональные союзы и гарантии их деятельности.....	411
§ 1. Общие положения о праве работников на объединение в профессиональные союзы и их реализация.....	411
§ 2. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.....	411

§ 3. Гарантии по бесплатному перечислению профсоюзных взносов работников на счет профсоюзной организации.....	412
§ 4. Гарантии работникам, освобожденным от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации.....	414
§ 5. Защита прав и гарантий деятельности профессиональных союзов путем привлечения к ответственности лиц, нарушающих эти права и гарантии	415
Глава 25. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.....	417
§ 1. Основные полномочия профсоюзов по защите трудовых прав и законных интересов работников.....	417
§ 2. Полномочия профсоюзов в правотворчестве.....	418
§ 3. Полномочия профсоюзов в правоприменении.....	419
§ 4. Полномочия профсоюзов при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.....	422
§ 5. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.....	423
§ 6. Обязанность работодателя рассматривать представление соответствующих профсоюзных органов.....	424
§ 7. Органы, уполномоченные профессиональными союзами для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства.....	425
§ 8. Взаимодействие и сотрудничество Федерации независимых профсоюзов России с Генеральной прокуратурой РФ, а также территориальных объединений организаций профсоюзов (членских организаций ФНПР) с органами прокуратуры в субъектах Российской Федерации по вопросам защиты конституционных прав граждан на труд и охрану труда, выявления, устранения и предупреждения их нарушений.....	428
§ 9. Взаимное сотрудничество Федерации независимых профсоюзов России с Федеральной службой по труду и занятости, а также территориальных объединений организаций профсоюзов (членских организаций ФНПР) с органами Федеральной инспекции труда в субъектах РФ по совместной защите трудовых прав работников, выявлению, устранении и предупреждению их нарушений.....	435
Глава 26. Самозащита работниками трудовых прав.....	440
§ 1. Самозащита работниками трудовых прав как способ защиты работниками трудовых прав.....	440
§ 2. Случаи отказа работника от выполнения работы в целях самозащиты трудовых прав.....	440
2.1. Отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.....	440
2.2. Отказ работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.....	441
2.3. Отказ работника от выполнения работы в случае задержки выплаты заработной платы.....	441
§ 3. Сохранение заработной платы за все периоды приостановления работы с оплатой процентов (денежной компенсации).....	442
§ 4. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты.....	443
Глава 27. Защита трудовых прав и свобод работников путем разрешения индивидуальных трудовых споров.....	444
§ 1. Общие положения.....	444
§ 2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.....	446
2.1. Юрисдикция КТС как органа по рассмотрению (разрешению) индивидуальных трудовых споров.....	446

2.2.	Порядок рассмотрения (разрешения) индивидуального трудового спора в КТС.....	449
2.3.	Исполнение решений КТС.....	454
§ 3.	Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в судах.....	456
3.1.	Подведомственность индивидуальных трудовых споров судам.....	456
3.2.	Подсудность индивидуальных трудовых споров.....	459
3.3.	Исковое производство по делам о разрешении индивидуальных трудоу споров.....	462
3.4.	Стороны (истец и ответчик) в деле о разрешении индивидуальных трудоу споров.....	465
3.5.	Законные представители сторон в деле о разрешении индивидуального трудового спора.....	468
3.6.	Представители сторон в деле о разрешении индивидуального трудового спора.....	469
3.7.	Особенности правового положения профсоюза и прокурора в деле о разрешении индивидуального трудового спора.....	470
3.8.	Специальные нормы ТК РФ, подлежащие обязательному применению судами при разрешении индивидуальных трудоу споров.....	472
Глава 28.	Защита трудовых прав и законных интересов работников путем разрешения коллективных трудовых споров.....	481
§ 1.	Общие положения.....	481
§ 2.	Разрешение коллективных трудовых споров на локальном уровне.....	484
2.1.	Выдвижение требований работников к работодателю и рассмотрение работодателем направленных ему требований.....	484
2.2.	Проведение примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров на локальном уровне.....	486
2.3.	Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудоу споров в проведении примирительных процедур на локальном уровне.....	490
2.4.	Объявление забастовки на локальном уровне.....	491
2.5.	Проведение забастовки как способ разрешения коллективного трудоу спора на локальном уровне.....	495
§ 3.	Разрешение коллективных трудовых споров на локальном уровне с учетом ограничения права на забастовку.....	502
§ 4.	Разрешение коллективных трудовых споров на уровнях выше локального.....	505
4.1.	Выдвижение требований представителей работников к соответствующим сторонам социального партнерства и рассмотрение этих требований.....	505
4.2.	Проведение примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров на уровнях выше локального.....	506
4.3.	Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в проведении примирительных процедур на уровне выше локального.....	509
4.4.	Объявление забастовки на уровне выше локального.....	510
4.5.	Разрешение коллективных трудовых споров способом забастовки на уровнях выше локального.....	511
§ 5.	Разрешение коллективных трудовых споров на уровнях выше локального с учетом ограничения права на забастовку.....	513
Глава 29.	Защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников путем привлечения к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.....	514
§ 1.	Основные положения.....	514
§ 2.	Дисциплинарная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.....	516
§ 3.	Материальная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.....	519
§ 4.	Гражданско-правовая ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.....	521
§ 5.	Административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.....	524
§ 6.	Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.....	529

Часть пятая
ЗАПРЕЩЕНИЕ ЗАЕМНОГО ТРУДА. ТРУД «РАБОТНИКОВ»,
НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО РАБОТОДАТЕЛЕМ
К ДРУГИМ ФИЗИЧЕСКИМ ЛИЦАМ ИЛИ ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ
ПО ДОГОВОРУ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ (ПЕРСОНАЛА)

Раздел IX. ЗАПРЕЩЕНИЕ ЗАЕМНОГО ТРУДА. ТРУД «РАБОТНИКОВ», НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО РАБОТОДАТЕЛЕМ К ДРУГИМ ФИЗИЧЕСКИМ ЛИЦАМ ИЛИ ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ ПО ДОГОВОРУ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ (ПЕРСОНАЛА).....	531
Глава 30. Заемный труд и правовое положение работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).....	531
§ 1. Заемный труд (аутстаффинг) и аутсорсинг. Осуществление негосударственными организациями деятельности по предоставлению труда работников (персонала) и особенности правового положения соответствующих работников.....	531
1.1. Аккредитация частных агентств занятости.....	540
§ 2. Международно-правовые основы запрещения заемного труда. Применение заемного труда в Российской Федерации и его негативные последствия	543

ПРИЛОЖЕНИЯ

<i>Приложение 1</i> Конституция Российской Федерации (<i>извлечение</i>).....	552
<i>Приложение 2</i> Всеобщая декларация прав человека (<i>извлечение</i>).....	556
<i>Приложение 3</i> Международный пакт от 16 декабря 1966 года «Об экономических, социальных и культурных правах» (<i>извлечение</i>).....	558
<i>Приложение 4</i> Международный пакт от 16 декабря 1966года «О гражданских и политических правах» (<i>извлечение</i>).....	561
<i>Приложение 5</i> Конвенция от 4 ноября 1950 года «О защите прав человека и основных свобод» (<i>извлечение</i>).....	563
<i>Приложение 6</i> Декларация МОТ от 18 июня 1998 года «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда».....	566
<i>Приложение 7</i> Конвенция МОТ № 29 от 28 июня 1930 года «О принудительном или обязательном труде» (<i>извлечение</i>).....	568
<i>Приложение 8</i> Конвенция МОТ № 87 от 9 июля 1948 года «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (<i>извлечение</i>).....	570
<i>Приложение 9</i> Конвенция МОТ № 98 от I июля 1949 года «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (<i>извлечение</i>).....	572
<i>Приложение 10</i> Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности».....	574
<i>Приложение 11</i> Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» (<i>извлечение</i>).....	576
<i>Приложение 12</i> Конвенция МОТ № 111 от 25 июня 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий» (<i>извлечение</i>).....	577
<i>Приложение 13</i> Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (<i>извлечение</i>).....	578
<i>Приложение 14</i> Конвенция МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (<i>извлечение</i>).....	582
<i>Приложение 15</i> Конвенция МОТ № 81 от 11 июля 1947 года «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (<i>извлечение</i>).....	585
<i>Приложение 16</i> Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» (<i>извлечение</i>).....	590
<i>Приложение 17</i> Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм».....	592

<i>Приложение 18</i> Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (пересмотренная в 1970 году) (<i>извлечение</i>).....	594
<i>Приложение 19</i> Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (<i>извлечение</i>).....	597
<i>Приложение 20</i> Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (<i>извлечение</i>).....	599
<i>Приложение 21</i> Европейская социальная хартия от 3 мая 1996 года (пересмотренная) (<i>извлечение</i>).....	600
<i>Приложение 22</i> Трудовой кодекс Российской Федерации.....	610
<i>Приложение 23</i> Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (<i>извлечение</i>).....	841
<i>Приложение 24</i> Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В. С. Григорьевой, О. Л. Дейдей, Н. А. Капуриной и И. Я. Кураш».....	846
<i>Приложение 25</i> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».....	856
<i>Приложение 26</i> Отзыв о книге.....	878
<i>Приложение 27</i> Отзыв о книге.....	879

ОТ АВТОРА

Достоинством настоящего издания является то, что в нем в системном единстве дается глубокий анализ положений Конституции РФ, ряда международных правовых актов, трудового законодательства и практики его применения, на основании которого сформулированы рекомендации, позволяющие повысить эффективность защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников.

Системным и комплексным изложением норм трудового права настоящее издание выгодно отличается от комментариев к Трудовому кодексу Российской Федерации (далее — ТК РФ), которые включают в себя комментарии конкретных статей ТК РФ без увязки с другими его статьями и не содержат анализа судебной практики, позволяющего раскрыть практические проблемы реализации тех или иных положений законодательства.

Настоящее издание состоит из пяти частей и приложений к нему.

В первой части книги рассматриваются: конституционные права и свободы человека в сфере труда; основные международные акты (в том числе Международной организации труда) о правах и свободах в сфере труда и их реализация в законодательстве Российской Федерации. Издание дополнено примерами имплементации норм международного права (ряда конвенций МОТ) в трудовое законодательство Российской Федерации.

Вторая часть издания посвящена правам работников в трудовых правоотношениях, где детально раскрываются понятие и содержание трудового правоотношения, особенности правового статуса его сторон, основания его возникновения, рассматриваются такие институты, как трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата труда, а также специальная оценка условий труда на рабочем месте, роль профсоюзов при проведении специальной оценки условий труда на рабочем месте, гарантиям и компенсациям, предоставляемым по результатам специальной оценки условий труда. При освещении института трудовой договор автор особое внимание уделяет вопросам реализации и защиты прав работников при заключении и расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя.

Вопросы заключения трудовых договоров раскрываются с учетом значительных изменений законодательства в этой сфере. Так, по-новому освещены особенности заключения трудовых договоров с педагогическими и научными работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ.

Освещая проблемы расторжения трудового договора по инициативе работодателя, приводятся образцы документов, которые должны применяться до и во время процедуры сокращения численности или штата работников при участии выборного органа первичной профсоюзной организации, а именно:

- «сообщение» работодателя в адрес выборного органа первичной профсоюзной организации о принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и «мнение» («предложение») выборного органа первичной профсоюзной организации в адрес работодателя по данному решению (ч. 1 ст. 82 ТК РФ);
- «обращение» работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и «мотивированное мнение» выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту приказа работодателя (ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК РФ);
- «обращение» работодателя в вышестоящий выборный профсоюзный орган при увольнении по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных

- к ним), не освобожденных от основной работы, и «решение» вышестоящего выборного профсоюзного органа по указанному обращению (ч. 1 ст. 374 ТК РФ);
- «обращение» работодателя в вышестоящий выборный профсоюзный орган при увольнении по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, и «мотивированное мнение» вышестоящего выборного профсоюзного органа по указанному обращению (ч. 5 ст. 374 ТК РФ).

Профсоюзным работникам и профактиву даны конкретные практические рекомендации по недопущению нарушения прав работников при расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя.

Принципиально по-новому с точки зрения конституционной защиты минимального размера вознаграждения за труд не ниже МРОТ освещены вопросы в главе 11, посвященные правам работников в области оплаты труда.

На основе анализа положений норм Конституции РФ, общепризнанных норм и принципов международного права и трудового законодательства РФ автор развивает положения Постановления Конституционного Суда РФ, рассматривая вознаграждение за труд не ниже МРОТ и РМЗП в системах оплаты труда и доказывая, что конституционная гарантия вознаграждения за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ распространяется в первую очередь на установленные системами оплаты труда тарифную ставку и оклад (должностной оклад) работника за выполнение нормы труда и трудовых обязанностей в нормальных условиях труда. Следствием сделанных автором выводов является недопущение включения в МРОТ и РМЗП различных компенсационных и стимулирующих выплат, включая и такие из них, как районные коэффициенты и процентные надбавки. При этом обращается внимание на тот факт, что эти коэффициенты и надбавки должны добавляться к фактическому заработку работника.

В части третьей издания рассмотрен ряд тем системы социального партнерства в сфере труда, например: понятие, стороны, структура и содержание коллективного договора, соглашений, порядок ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и соглашений, действие коллективного договора и соглашений.

Центральное место здесь занимает коллективный договор и его правоприменение. Автор особо акцентирует внимание читателя на содержании и действии коллективного договора. Обращает внимание профактива на «два порядка» учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов. При этом предлагаются образцы документов, которые должны применяться в процедуре принятия работодателем локальных нормативных актов, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 8, 372 ТК РФ).

Также по-новому рассмотрен вопрос ответственности работодателя (его представителей) как стороны социального партнерства, и предлагается профактиву привлекать руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации и их заместителей, наряду с административной ответственностью, также к дисциплинарной ответственности за нарушение условий коллективного договора, соглашения.

В части четвертой издания «Реализация права работников на объединение в профессиональные союзы и гарантии их деятельности. Защита прав, свобод и законных интересов работников» рассмотрены такие вопросы, как реализация права работников на объединение в профессиональные союзы и гарантии их деятельности, защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, взаимодействие и сотрудничество Федерации независимых профсоюзов России с Генеральной прокуратурой РФ и Федеральной службой по труду и занятости, а также территориальных объединений организаций профсоюзов с соответствующими органами прокуратуры и государственной инспекции труда

в субъектах РФ. Кроме того, достаточно подробно освещаются вопросы самозащиты работниками трудовых прав.

В этой части книги также детально раскрываются актуальные вопросы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Приведены образцы важнейших документов, применяемых при разрешении индивидуальных трудовых споров: образец заявления работника в комиссию по трудовым спорам; образец решения комиссии по трудовым спорам; образец удостоверения комиссии по трудовым спорам; образец искового заявления о восстановлении на работе, о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, о взыскании денежной компенсации морального вреда и др.

При рассмотрении вопросов по разрешению коллективных трудовых споров автор предлагает особое внимание уделить постоянным трудовым арбитражам, созданным (создаваемым) при трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений. Вопросы разрешения коллективных трудовых споров автор излагает отдельно на локальном уровне и на иных уровнях социального партнерства, при этом предлагает две правовые «модели» в зависимости от ограничения права на забастовку.

В части пятой книги раскрываются новые положения российского законодательства о запрещении заемного труда, разъясняется правовое положение работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), дается анализ понятий аутстаффинга (заемного труда) и аутсорсинга, разъясняются правила осуществления негосударственными организациями деятельности по предоставлению труда работников (персонала). Обращено внимание на ключевые гарантии прав работников, направляемых работодателем к другим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Освещение вопросов реализации и защиты прав работников сопровождается ссылками на актуальную практику Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ и иные судебные акты, в которых отражены новые подходы к разрешению вопросов применения трудового законодательства.

Настоящая книга по замыслу ее автора должна стать настольным практическим пособием профсоюзным работникам и профсоюзному активу в деле эффективной защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников.

Часть первая

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА

Раздел I. КОНСТИТУЦИОННЫЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА- ОСНОВНЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОРМЫ О ПРАВАХ И СВОБОДАХ В СФЕРЕ ТРУДА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Глава 1. Конституционные права человека в сфере труда. Международные акты о правах и свободах человека в сфере труда и их место в системе трудового права Российской Федерации

§ 1. КОНСТИТУЦИОННЫЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА

Конституция Российской Федерации (далее — Конституция РФ) (Приложение 1) содержит ряд ключевых положений, формирующих основу правового статуса личности. Неотъемлемой составляющей правового статуса личности в Российской Федерации являются права человека в сфере труда.

Эти права базируются на принципах социального государства. Согласно ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Основные конституционные права человека в сфере труда закреплены в ст. 37 Конституции РФ:

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Кроме того, ч. 1 ст. 30 Конституции РФ закрепляет свободу объединений: каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.

Помимо указанных в Конституции РФ, в Российской Федерации признаются также иные права человека в сфере труда в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права.

Согласно ч. 1 ст. 55 Конституции РФ «перечисление в Конституции Российской Федерации основных прав и свобод не должно толковаться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека и гражданина».

§ 2. МЕЖДУНАРОДНЫЕ АКТЫ О ПРАВАХ И СВОБОДАХ ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА И ИХ МЕСТО В СИСТЕМЕ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Конституция РФ провозглашает человека, его права и свободы как высшую ценность. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства (ст. 2).

В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ (ч. 1 ст. 17).

В числе прав человека, которые государство признает и должно защищать, находятся трудовые права и свободы.

В числе основных международных актов, закрепляющих права и свободы человека в сфере труда, можно назвать Всеобщую декларацию прав человека 1948 г. (Приложение 2), Международный пакт о гражданских и политических правах 1996 г. (Приложение 4), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1996 г. (Приложение 3), Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод (Приложение 5), Европейскую социальную хартию (пересмотренную) (Приложение 21), а также акты Международной организации труда: Декларацию относительно целей и задач Международной организации труда (Филадельфия, 10 мая 1944 г.), Декларацию Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (Приложение 6), Конвенции и Рекомендации МОТ.

Следующие **Конвенции Международной организации труда (МОТ)** ратифицированы Российской Федерацией и входят в систему российского трудового права:

Конвенция № 11 о праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве (1921 г.);

Конвенция № 13 об использовании свинцовых белил в малярном деле (1921 г.); Конвенция № 14 о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях (1921 г.); Конвенция № 16 об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов (1921 г.);

Конвенция № 23 о репатриации моряков (1926 г.);

Конвенция № 27 об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах (1929 г.); Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде (1930 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 28 июня 1930 г. № 36 о регламентации принудительного или обязательного труда и Рекомендацию МОТ от 28 июня 1930 г. № 35 о косвенном принуждении к труду);

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

Конвенция № 45 о применении труда женщин на подземных работах в шахтах (1935 г.); Конвенция № 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (1935 г.); Конвенция № 52 о ежегодных оплачиваемых отпусках (1936 г.);

Конвенция № 69 о выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации (1946 г.); Конвенция № 73 о медицинском освидетельствовании моряков (1946 г.);

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

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

Конвенция № 79 о ночном труде детей и подростков на непромышленных работах (1946 г.);

Конвенция № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле (1947 г.);

Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (1948 г.);

Конвенция № 90 о ночном труде подростков в промышленности (пересмотрена в 1948 г.);

Конвенция № 92 о помещениях для экипажа на борту судов (пересмотрена в 1949 г.);

Конвенция № 95 об охране заработной платы (1949 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 1 июля 1949 г. № 85 об охране заработной платы);

Конвенция № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (1949 г.);

Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 29 июня 1951 г. № 90 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности);

Конвенция № 103 об охране материнства (пересмотрена в 1952 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 28 июня 1952 г. № 95 об охране материнства);

Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда (1957 г.); Конвенция № 106 о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (1957 г.); Конвенция № 108 о национальном удостоверении личности моряков (1958 г.);

Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 25 июня 1958 г. № 111 о дискриминации в области труда и занятий);

Конвенция № 113 о медицинском осмотре рыбаков (1959 г.);

Конвенция № 115 о защите работников от ионизирующей радиации (1960 г.); Конвенция № 116 о частичном пересмотре конвенций (1961 г.);

Конвенция № 119 о снабжении машин защитными приспособлениями (1963 г.); Конвенция № 120 о гигиене в торговле и учреждениях (1964 г.);

Конвенция № 122 о политике в области занятости (1964 г.);

Конвенция № 124 о медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках (1965 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 23 июня 1965 г. № 125 об условиях труда молодых людей, занятых на подземных работах в шахтах и рудниках);

Конвенция № 126 о помещениях для экипажа на борту рыболовецких судов (1966 г.); Конвенция № 132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году) (Женева, 24 июня 1970 г.);

Конвенция № 133 о помещениях для экипажа на борту судов (дополнительные положения) (1970 г.);

Конвенция № 134 о предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков (1970 г.);

Конвенция № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (1971 г.) (Женева, 23 июня 1971 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 23 июня 1971 г. № 143 о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях);

Конвенция № 137 о социальных последствиях новых методов обработки грузов в портах (1973 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 25 июня 1973 г. № 145 о социальных последствиях новых методов обработки грузов в портах);

Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу (1973 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 26 июня 1973 г. № 146 о минимальном возрасте для приема на работу);

Конвенция № 140 об оплачиваемых учебных отпусках (1974 г.);

Конвенция № 142 о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов (1975 г.);

Конвенция № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (1976 г.);

Конвенция № 147 о минимальных нормах на торговых судах (1976 г.);

Конвенция № 148 о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах (1977 г.), (см. также Рекомендацию МОТ от 20 июня 1977 г. № 156 о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах);

Конвенция № 149 о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала (1977 г.);

Конвенция № 150 о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация (1978 г.);

Конвенция № 151 о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (1978 г.);

Конвенция № 152 о технике безопасности и гигиене труда на портовых работах (1979 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 25 июня 1979 г. № 160 о технике безопасности и гигиене труда на портовых работах);

Конвенция № 154 о содействии коллективным переговорам (Женева, 24 июня 1981 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 19 июня 1981 г. № 163 о содействии коллективным переговорам);

Конвенция № 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде (1981 г.);

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

Конвенция № 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (1983 г.). Конвенция № 160 о статистике труда (1985 г.);

Конвенция № 162 об охране труда при использовании асбеста (1986 г.);

Конвенция № 173 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Женева, 23 июня 1992 г.) (Российская Федерация приняла на себя обязательства, вытекающие из раздела II конвенции) (см. также Рекомендацию МОТ от 23 июня 1992 г. № 180 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя);

Конвенция № 174 о предотвращении крупных промышленных аварий (Женева, 23 июня 1993 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 22 июня 1993 г. № 181 о предотвращении крупных промышленных аварий);

Конвенция № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени» (1994 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 24 июня 1994 № 182 «О работе на условиях неполного рабочего времени»);

Конвенция № 176 о безопасности и гигиене труда на шахтах (Женева, 22 июня 1995 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 22 июня 1995 г. № 183 о безопасности и гигиене труда на шахтах);

Конвенция № 179 о найме и трудоустройстве моряков (1996 г.);

Конвенция № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (1999 г.);

Конвенция № 185, пересматривающая Конвенцию 1958 г. об удостоверениях личности моряков (2003 г.);

Конвенция № 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (2006 г.) (см. также Рекомендацию МОТ от 15 июня 2006 г. № 197 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда).

Положения названных конвенций были реализованы в системе российского трудового права. В указанных Конвенциях содержатся одни из основополагающих международных норм и принципов в сфере регулирования труда.

Среди Конвенций МОТ выделяют основополагающие и приоритетные конвенции.

К числу основополагающих конвенций МОТ относятся следующие:

Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде (1930 г.);

Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (1948 г.);

Конвенция № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (1949 г.);

Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.);

Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда (1957 г.);

Конвенция М 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.);

Конвенция М 138 о минимальном возрасте для приема на работу (1973 г.);

Конвенция М 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (1999 г.).

К числу приоритетных конвенций МОТ относятся:

Конвенция М 81 об инспекции труда в промышленности и торговле (1947 г.);

Конвенция М 122 о политике в области занятости (1964 г.);

Конвенция М 129 об инспекции труда в сельском хозяйстве (1969 г.);

Конвенция М 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (1976 г.).

Изучение общепризнанных принципов и норм международного права, посвященных правам человека в сфере труда, имеет важное практическое значение — в силу ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. Аналогичные правила закреплены в ст. 10 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ): «Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора».

Разъясняя правила применения этих норм, Верховный Суд РФ указал:

«При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу ч. 1 и 4 ст. 15, ст. 120 Конституции РФ, ст. 5 ТК РФ, ч. 1 ст. 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, являющихся составной частью ее правовой системы.

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (ч. 2 ст. 120 Конституции РФ, ч. 2 ст. 11 ГПК РФ, ст. 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ч. 2 ст. 10 ТК РФ, ч. 4 ст. 11 ГПК РФ)».

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в постановлениях от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» и от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» (п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (Приложение 28)).

В этой связи обращает на себя внимание разъяснение, данное в обзоре судебной практики Верховного Суда РФ № 2 (2015), в котором Верховный Суд РФ разъяснил позицию со ссылкой непосредственно на текст Конвенции МОТ.



Пример из судебной практики

Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2015) (Судебная коллегия по гражданским делам):

«Установленные трудовым законодательством гарантии защиты беременной женщины от увольнения по инициативе работодателя действуют независимо от того, был ли работодатель поставлен в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом.

Судом по делу установлено, что Н. работала в организации-работодателе в различных должностях. Согласно приказу директора данной организации истец была уволена с работы по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул. Основанием для издания данного приказа явился ранее изданный приказ о применении к ней дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции исходил из того, что истец не представила доказательств уважительности причин своего отсутствия на работе. Суд также посчитал, что со стороны истца, не поставившей в известность работодателя о факте своей беременности и временной нетрудоспособности, имело место злоупотребление своим правом, в связи с чем ответчик был вправе применить к ней дисциплинарное взыскание в виде увольнения с работы за прогул.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, рассмотрев дело по кассационной жалобе Н., признала выводы судов основанными на неправильном толковании и применении норм материального права к спорным отношениям сторон.

Согласно Конвенции Международной организации труда № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (заключена в г. Женеве 15 июня 2000 г.) защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является общей обязанностью правительств и общества (преамбула).

В Трудовом кодексе Российской Федерации содержатся нормы, закрепляющие для беременных женщин повышенные гарантии по сравнению с другими его нормами, регламентирующими расторжение трудового договора. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Эта норма, как указал Конституционный Суд Российской Федерации в постановлении от 06.12.2012 № 31-П, является трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, действительно равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии с ч. 2 ст. 7 и ч. 1 ст. 38 Конституции Российской Федерации.

При этом Конституционным Судом Российской Федерации в указанном постановлении констатировано, что и в случае однократного грубого нарушения беременной женщиной своих обязанностей она может быть привлечена к дисциплинарной ответственности с применением иных дисциплинарных взысканий, помимо увольнения.

Таким образом, из буквального толкования ч. 1 ст. 261 ТК РФ следует, что законом установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, кроме единственного исключения — ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. При этом названная норма не ставит возможность увольнения беременной женщины в зависимость от того, был ли поставлен работодатель

в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом, поскольку это обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. В таком случае правовое значение имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя.

Отказав Н. в удовлетворении иска о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд первой инстанции не применил перечисленные нормы Конституции Российской Федерации, международного и трудового права в их взаимосвязи, а также не учел позицию по этому вопросу Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, что привело к лишению истца установленных для беременных женщин гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Определение № 18-КГ 14-148

В постановлении Конституционного Суда РФ от 31.07.1995 № 10-П отмечено, что в соответствии с принципами правового государства, закрепленными Конституцией Российской Федерации, органы власти в своей деятельности связаны как внутренним, так и международным правом. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры являются согласно ст. 15 (ч. 4) Конституции Российской Федерации составной частью ее правовой системы и должны добросовестно соблюдаться, в том числе путем их учета внутренним законодательством. Таким образом, не только правоприменительный аспект обуславливает актуальность изучения и системного анализа норм и принципов международного права. Нормы и принципы международного права оказывают также влияние на развитие национального трудового законодательства.

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) к числу основополагающих принципов и прав в сфере труда относят:

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

Кроме того, анализ содержания указанных выше международных актов позволяет назвать также и иные принципы, права и свободы человека в сфере труда, которые признаны на международном уровне и могут рассматриваться в качестве основополагающих.

Квинтэссенцией этих и иных международных актов являются отраженные в ст. 2 ТК РФ основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений:

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

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

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

равенство прав и возможностей работников;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Глава 2. Основные международные нормы о правах и свободах человека в сфере труда и их реализация в законодательстве Российской Федерации

§ 1. ПРАВО НА ТРУД. СВОБОДА ТРУДА. ЗАПРЕЩЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

Право на труд, с которым неразрывно связаны свобода труда, а также принцип запрещения принудительного труда, является одним из общепризнанных на международном уровне прав в сфере труда.

Статья 23 Всеобщей декларации прав человека провозглашает право каждого человека на труд и на свободный выбор труда.

Согласно ст. 6 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» участвующие в этом пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права.

В соответствии со ст. 8 Международного пакта от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах» никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду.

При этом термином «принудительный или обязательный труд» в указанной норме не охватываются:

- i) какая бы то ни была работа или служба, которую, как правило, должно выполнять лицо, находящееся в заключении на основании законного распоряжения суда, или лицо, условно освобожденное от такого заключения;*
- ii) какая бы то ни была служба военного характера, а в тех странах, в которых признается отказ от военной службы по политическим или религиозно-этическим мотивам, какая бы то ни была служба, предусматриваемая законом для лиц, отказывающихся от военной службы по таким мотивам;*
- iii) какая бы то ни была служба, обязательная в случаях чрезвычайного положения или бедствия, угрожающих жизни или благополучию населения;*
- iv) какая бы то ни была работа или служба, которая входит в обыкновенные гражданские обязанности.*

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) к числу основополагающих принципов и прав в сфере труда относит упразднение всех форм принудительного или обязательного труда.

Конвенция МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде (Женева, 28 июня 1930 г.) (Приложение 7) и Конвенция МОТ № 105 об упразднении принудительного труда (Женева, 25 июня 1957 г.) (Приложение II) посвящены вопросам запрещения принудительного труда.

В смысле Конвенции МОТ № 29 термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

Термин «принудительный или обязательный труд» в смысле Конвенции не включает в себя:

- a) всякую работу или службу, требуемую в силу законов об обязательной военной службе и применяемую для работ чисто военного характера;
- b) всякую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющейся страны;
- c) всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии, что эта работа или служба

будет производиться под надзором и контролем государственных властей и что указанное лицо не будет уступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ;

d) всякую работу или службу, требуемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях войны или бедствия или угрозы бедствия, как то пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений и вообще обстоятельства, ставящие под угрозу или могущие поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения;

e) мелкие работы общинного характера, то есть работы, выполняемые для прямой пользы коллектива членами данного коллектива, и которые поэтому могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива при условии, что само население или его непосредственные представители имеют право высказать свое мнение относительно целесообразности этих работ.

Согласно Конвенции МОТ № 105 каждый член Международной организации труда, ратифицирующей данную Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме:

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

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

c) в качестве средства поддержания трудовой дисциплины;

d) в качестве средства наказания за участие в забастовках;

e) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Европейская социальная хартия (пересмотренная) закрепляет, что каждый должен иметь возможность зарабатывать себе на жизнь свободно выбираемым трудом.

Статья 4 Конвенции о защите прав человека и основных свобод ETS № 005 (Рим, 4 ноября 1950 г.) запрещает рабство и принудительный труд.

Согласно ч.1,2 ст. 37 Конституции РФ труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен.

В соответствии со ст. 2 ТК РФ исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются **свобода труда**, включая **право на труд**, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; **запрещение принудительного труда**.

Статья 4 ТК РФ посвящена вопросам запрещения принудительного труда. Согласно этой статье принудительный труд запрещен.

В силу ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В соответствии с ч. 2 ст. 4 ТК РФ принудительный труд — выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

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

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

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

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

нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере (см. ч. 2 ст. 142 ТК РФ);

возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (см. ч. 1 ст. 219, ч. 4-7 ст. 220 ТК РФ).

Для целей ТК РФ принудительный труд не включает в себя:

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

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

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

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

Внимания заслуживают несколько малоизвестных широкой аудитории случаев применения конвенции МОТ № 29 от 28 июня 1930 г. «Относительно принудительного или обязательного труда» и конвенции МОТ № 105 от 25 июня 1957 г. «Об упразднении принудительного труда» при внесении изменений в Трудовой кодекс РФ (ТК РФ).

1. В ст. 4 ТК РФ 2001 г. запрещение принудительного труда получило более детальное регламентирование. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 4 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере. В системном единстве с названной нормой находятся положения статьи 142 ТК РФ, которая с момента принятия Трудового кодекса претерпела два существенных изменения. Первое: Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 (и. 57) разъяснил, что приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка заработной платы произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой. Поскольку статья 142 ТК РФ не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, а также принимая во внимание, что в силу ч. 3 статьи 4 ТК РФ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы.

Сказанное в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. обусловило дополнение ст. 142 ТК РФ частями третьей и четвертой Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ. Теперь однозначно решен вопрос о праве работника отсут-

ствовать на рабочем месте в период приостановления работы, соответствующие разъяснения впоследствии были исключены из п. 57 постановления Пленума Верховного Суда РФ. Более того, определен день, когда работник должен вернуться на работу: он обязан это сделать не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Второе важное изменение статьи 142 ТК РФ. Федеральным законом от 30.12.2015 № 434-ФЗ ст. 142 ТК РФ дополнена частью четвертой следующего содержания: «На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок». Данная новелла явилась серьезной победой ФНПР за права работников.

2. Разъяснения Верховного Суда РФ, данные в постановлении Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года, со ссылкой на Конвенцию МОТ № 29 стали также основанием для внесения изменений в ст. 74 ТК РФ (в нынешней редакции это ст. 72.2 ТК РФ), а именно: «При применении статьи 74 ТК РФ, допускающей временный перевод работника по инициативе работодателя на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации в случае производственной необходимости, следует иметь в виду, что в соответствии с пунктом 1 статьи 1 Конвенции МОТ № 29 1930 года о принудительном или обязательном труде (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г.) Российская Федерация обязалась упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах, т.е. всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (пункт 1 статьи 2 Конвенции). При этом в силу подпункта «д» пункта 2 статьи 2 названной Конвенции, а также ч. 4 статьи 4 ТК РФ не является принудительным трудом всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия, а именно пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений, а также в иных случаях, ставящих под угрозу или могущих поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения.

Учитывая названные положения, работодатель вправе переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев (ч. 1 статьи 74 ТК РФ в редакции от 30.12.2001).

Вместе с тем исходя из указанных положений Конвенции МОТ о принудительном или обязательном труде предусмотренный ч. 1 статьи 74 ТК РФ (в нынешней редакции ст. 72.2 ТК РФ) временный перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника может быть признан обоснованным при условии, что это было вызвано чрезвычайными обстоятельствами (подпункт «д» пункта 4 Конвенции, ч. 4 статьи 4 ТК РФ), или когда непринятие указанных мер могло привести к катастрофе, производственной аварии, стихийному бедствию, несчастному случаю и тому подобным последствиям».

§ 2. ЗАПРЕЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

Запрещение дискриминации является одним из основополагающих общепризнанных принципов, закрепленных во многих международных актах и определяющих основы правового регулирования труда в Российской Федерации.

Так, например, согласно ст. 7 Всеобщей декларации прав человека все люди равны перед законом и имеют право, без всякого различия, на равную защиту закона. Все

люди имеют право на равную защиту от какой бы то ни было дискриминации, нарушающей Декларацию, и от какого бы то ни было подстрекательства к такой дискриминации.

В соответствии со ст. 26 Международного пакта от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах» все люди равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту закона. В этом отношении всякого рода дискриминация должна быть запрещена законом, и закон должен гарантировать всем лицам равную и эффективную защиту против дискриминации по какому бы то ни было признаку, как-то: расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства.

Участвующие в Международном пакте от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» государства обязались гарантировать, что права, провозглашенные в пакте, будут осуществляться без какой бы то ни было дискриминации, как то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства.

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) к числу основополагающих принципов и прав в сфере труда относит недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Принцип запрещения дискриминации отражен также в Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Приложение 12).

В целях названной Конвенции термин «дискриминация» включает:

а) всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

в) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

На недопущение дискриминации также направлена Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.).

Положения ч. 2 ст. 19 Конституции РФ и Конвенции МОТ № 111 были реализованы в ст. 3 ТК РФ, согласно которой каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе

обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (ч. 3, 4 ст. 3 ТК РФ).

Примером реализации принципа запрещения дискриминации являются нормы, запрещающие дискриминацию при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ), разъяснения которых были даны в п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2:

«При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т. е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (**в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания**), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 19, 37 Конституции РФ, ст. 2, 3, 64 Трудового кодекса РФ, ст. I Конвенции МОТ № 111, 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.)».

§ 3. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Статьей 7 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» установлено, что участвующие в Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:

а) вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся:

1) справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;

И) удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;

в) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

с) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;

(1) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Аналогичные положения отражены в ст. 2 ТК РФ, согласно которой исходя из общепризнанных принципов и норм международного права основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются в том числе:

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

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

обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа ра-

боты по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

С учетом ст. 7 Международного пакта «Об экономических, социальных и культурных правах» можно сделать следующее обобщение: право на справедливые и благоприятные условия труда «складывается» из нескольких составляющих:

- право на справедливое вознаграждение за труд, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи;
- право на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- право на продвижение по работе без какой бы то ни было дискриминации с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование

3.1. Право на справедливое вознаграждение за труд

Право на справедливое вознаграждение за труд неразрывно связано с правом человека на такой жизненный уровень, включая питание, одежду, жилище, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи (ст. 25 Всеобщей декларации прав человека, ст. 11 Международного пакта «Об экономических, социальных и культурных правах»), а также с принципом оплаты по труду и запрещения дискриминации.

Важно отметить, что **труд не является товаром**. Данный принцип провозглашен в Декларации относительно целей и задач МОТ и является общепризнанным. Вместе с тем вознаграждение за труд является неотъемлемой составляющей трудовых отношений и для большинства семей — единственным источником средств к существованию.

В связи с этим на международном уровне был выработан ряд принципиальных подходов к регулированию вопросов оплаты труда, в числе которых указанные выше принципы обеспечения достойного уровня жизни для работника и его семьи и принцип оплаты по труду:

1. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения (п. 3 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека).

Согласно ст. 7 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» участвующие в Пакте государства признают право каждого на вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями указанного пакта.

В соответствии с частью 1 Европейской социальной хартии (пересмотренной) все работники имеют право на справедливое вознаграждение за труд, обеспечивающее им и их семьям достойный уровень жизни.

Статья 4 названной Хартии посвящена праву на справедливое вознаграждение за труд. Согласно п. 1 указанной статьи в целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливое вознаграждение за труд Стороны Европейской социальной хартии обязуются признать право работников на вознаграждение за труд, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни.

К сожалению, Российская Федерация, ратифицируя Европейскую социальную хартию, приняла на себя обязательства лишь по некоторым ее положениям. Обязательства по п. 1 ст. 4 Хартии не вошли в указанный перечень.

Вместе с тем это обстоятельство не означает, что Российская Федерация вправе не обеспечивать реализацию данного **общепризнанного принципа**.

Как указывалось выше, в силу ст. 2 ТК РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Ключевой гарантией обеспечения этого принципа является **конституционная гарантия вознаграждения за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.**

В силу ч. 1 ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и **не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.**

Согласно ст. 1 Федерального закона от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» прожиточный минимум — это стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы. Потребительская корзина — необходимые для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности минимальный набор продуктов питания, а также непродовольственные товары и услуги, стоимость которых определяется в соотношении со стоимостью минимального набора продуктов питания.

Таким образом, МРОТ должен обеспечивать возможность приобрести необходимые для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности минимальный набор продуктов питания, а также непродовольственные товары и услуги.

Важно отметить, что объективные общие критерии достойного уровня жизни нормативно не разработаны. В качестве таких критериев можно использовать предусмотренные ст. 25 Всеобщей декларации прав человека положения о том, что каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи.

2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд (п. -2 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека).

Указанные положения Всеобщей декларации прав человека отражают один из общепризнанных принципов оплаты по труду. Согласно ст. 7 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» признается право каждого на равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия.

Статья 4 Европейской социальной хартии (пересмотренной) предусматривает, что стороны Хартии обязуются признать право работников на повышенный размер оплаты за сверхурочную работу, за исключением некоторых особых случаев; признать право работающих мужчин и женщин на равную оплату за труд равной ценности;

В силу ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

Статья 132 ТК РФ устанавливает, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Как видно из содержания вышеуказанных норм права, принцип оплаты по труду неразрывно связан с принципом запрещения дискриминации.

В силу ч. 2, 3 ст. 19 Конституции РФ государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной при-

надлежности. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

В ч. 3 ст. 37 Конституции РФ установлена гарантия вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации.

3.2. **Право на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены**

Согласно ч. 3 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

В соответствии со ст. 7 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» участвующие в Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая условия работы, **отвечающие требованиям безопасности и гигиены.**

Российская Федерация участвует в Конвенции № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде», а также в Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда».

Право на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, провозглашается, в частности, в ст. 2 Европейской социальной хартии (пересмотренной), согласно которой стороны хартии обязуются ликвидировать риски, сопряженные с выполнением опасных и вредных работ, а там, где пока невозможно ликвидировать или в достаточной мере смягчить эти риски, обеспечить либо сокращение продолжительности рабочего времени, либо предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков для работников, занятых на таких работах; обязуются обеспечить, чтобы работники, занятые на ночной работе, получали льготы, учитывающие особый характер работы в ночное время.

Статья 3 Европейской социальной хартии содержит специальные нормы, посвященные праву на охрану и гигиену труда:

«В целях обеспечения эффективного осуществления права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, Стороны обязуются в консультации с организациями работодателей и работников:

1) определять, осуществлять и периодически пересматривать последовательную национальную политику по вопросам охраны и гигиены труда, производственной среды. Первоочередной целью этой политики должно быть улучшение охраны и гигиены труда и предотвращение несчастных случаев и нанесения ущерба здоровью, происходящих в процессе работы или связанных с ней, прежде всего путем сведения к минимуму причин рисков, присущих производственной среде;

2) издавать нормативные правовые акты по вопросам охраны и гигиены труда;

3) обеспечить контроль за применением таких нормативных правовых актов;

4) способствовать прогрессивному развитию служб охраны и медицины труда для всех работников, прежде всего с консультативными и профилактическими функциями».

В силу ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Условия труда на рабочем месте являются обязательным условием трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Вопросам охраны труда посвящен специальный раздел ТК РФ — раздел X «Охрана труда».

3.3. **Право на отдых**

С правом на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, тесно связано **право на отдых.**

Согласно ч. 5 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на отдых. Работавшему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Участвующие в Международном пакте от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни (ст. 7 пакта).

Статья 2 Европейской социальной хартии устанавливает, что в целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливые условия труда Стороны хартии обязуются: установить нормальную продолжительность рабочего дня и рабочей недели и постепенно сокращать продолжительность рабочей недели в той мере, в какой это позволяют рост производительности труда и другие связанные с этим факторы; установить оплачиваемые праздничные дни; обеспечить предоставление как минимум четырехнедельного ежегодного оплачиваемого отпуска; обеспечить еженедельный отдых, который, по мере возможности, должен совпадать с днем недели, признаваемым по традиции или обычаю соответствующей страны или региона днем отдыха.

В соответствии со ст. 2 ТК РФ обеспечение права каждого работника на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, является одним из принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В силу ч. 1 ст. 21 ТК РФ работник имеет право на 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.

В названных положениях Трудового кодекса РФ реализованы нормы Конвенции МОТ № 132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренной в 1970 году) (Приложение 18), и Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (Приложение 20).

Вопросы рабочего времени и времени отдыха регулируются разделами IV и V ТК РФ.

§ 4. ПРАВО НА ОБЪЕДИНЕНИЕ. СВОБОДА АССОЦИАЦИЙ

Право работников на объединение является основой деятельности профсоюзных организаций, которые создаются в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

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

Согласно ст. 20 Всеобщей декларации прав человека каждый человек имеет право на свободу ассоциаций.

Согласно п. 1 ст. 22 Международного пакта от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах» каждый человек имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов.

В ст. II Конвенции о защите прав человека и основных свобод закреплено, что каждый имеет право на свободу объединения с другими, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в таковые для защиты своих интересов.

Вопросам обеспечения и защиты права на объединение посвящена Конвенция № 87 МОТ «О свободе ассоциаций и защите права на организацию».

Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» также включает ряд гарантий обеспечения деятельности объединений работников и объединений работодателей.

В силу п. 5 ч. I Европейской социальной хартии все работники и работодатели имеют право на свободное объединение в национальные или международные организации для защиты своих экономических и социальных интересов.

В соответствии со ст. 5 указанной Хартии в целях обеспечения или поощрения свободы работников и работодателей в создании местных, национальных или международных организаций для защиты своих экономических и социальных интересов и свободы вступления в эти организации стороны хартии обязуются обеспечить, чтобы национальное законодательство не содержало норм, ограничивающих эту свободу, а существующие нормы не применялись в ограничение этой свободы. Степень применения гарантий, предусмотренных в настоящей статье, к полиции определяется национальными законами или нормативными правовыми актами. Принцип, регулирующий применение этих гарантий в отношении военнослужащих и степень их применимости в отношении лиц этой категории, также определяются национальными законами или нормативными правовыми актами.

Обеспечение права работников на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них признается одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ).

Отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Реализации права работников на объединение в профсоюзы и гарантиям их деятельности посвящена ст. 377 ТК РФ.

§ 5. ПРАВО НА ЗАЩИТУ

Одним из общепризнанных прав человека в сфере труда является право на защиту. Такая защита может осуществляться путем:

- 1) самозащиты работников;
- 2) защиты прав работников специально образованными органами: а) профессиональными союзами;
- 3) государственными органами, осуществляющими государственный контроль и надзор (прокуратура, инспекции труда и т. д.);
- 4) органами судебной власти (судебная защита).

Защита трудовых прав работников профессиональными союзами тесно связана с правом на объединение и свободу ассоциаций.

Представители работников нуждаются в дополнительных гарантиях защиты и гарантиях деятельности. Такие гарантии предусмотрены Конвенцией МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», которая была ратифицирована Российской Федерацией (Приложение 19), а также ст. 8 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах».

Положения этих международных актов находят реализацию в нормах гл. 58 ТК РФ и Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Международно-правовые основы деятельности инспекций труда установлены, в частности, Конвенцией МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле». Во-

просы защиты прав работников органами государственного контроля и надзора регулируются гл. 57 ТК РФ.

Кроме того, право на защиту тесно связано с правом работника на индивидуальные и коллективные трудовые споры, в том числе с правом на забастовку, которое отражено в ст. 8 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» и нашло закрепление в ч. 4 ст. 37 Конституции РФ и в нормах гл. 60, 61 ТК РФ.

В соответствии с положениями Европейской социальной хартии (пересмотренной) право работника на защиту включает в себя право на защиту в случае увольнения, право работников на защиту их претензий в случае неплатежеспособности работодателя, право работника на защиту своего достоинства в период работы.

Право на защиту не ограничивается лишь положениями Европейской социальной хартии (пересмотренной). В широком смысле право на защиту подразумевает право на защиту всех трудовых прав работников.

5.1. Право работников на защиту в случае увольнения

Согласно Конвенции МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Российской Федерацией не ратифицирована) прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя допустимо только при наличии законных оснований, связанных со способностями или поведением трудящегося или вызванными производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы (ст. 4).

В соответствии со ст. 5 Конвенции МОТ № 158 не являются законным основанием для прекращения трудовых отношений, в частности, следующие причины:

- а) членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия предпринимателя, в рабочее время;
- в) намерение стать представителем трудящихся, выполнение в настоящее время или в прошлом функций представителя трудящихся;
- с) подача жалобы или участие в деле, возбужденном против предпринимателя, по обвинению в нарушении законодательства либо правил или обращение в компетентные административные органы;
- д) раса, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность или социальное происхождение;
- е) отсутствие на работе в период пребывания в отпуске по материнству.

Согласно п. 5 Рекомендации МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» кроме указанных в ст. 5 названной выше Конвенции № 158 оснований, законным основанием для прекращения трудовых отношений не должны служить следующие причины:

- а) возраст в зависимости от национальных законодательства и практики, касающихся выхода на пенсию;
- в) отсутствие на работе в связи с прохождением обязательной военной службы или выполнением других гражданских обязанностей в соответствии с национальными законодательством и практикой.

6.1) Временное отсутствие на работе в связи с заболеванием или травмой не должно служить основанием для прекращения трудовых отношений.

Согласно ст. 24 Европейской социальной хартии (пересмотренной) в целях обеспечения эффективного осуществления **права работников на защиту в случае увольнения** стороны хартии обязуются признавать:

- а) право всех работников не быть уволенными без достаточных оснований, связанных с их способностями либо с поведением, либо с производственными потребностями предприятия, учреждения или организации;

б) право работников, уволенных без достаточных оснований, на адекватную компенсацию или иную надлежащую помощь.

Для этого стороны обязуются обеспечить работнику, который считает, что его увольнение было необоснованным, право апелляции к независимому органу.

Данные положения реализуются в нормах Трудового кодекса РФ: в частности, гл. 13 ТК РФ регулирует вопросы расторжения трудового договора, в том числе по инициативе работодателя, тем самым защищая работника от необоснованного увольнения.

Согласно ст. 1 Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» представители работников на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, **включая увольнение**, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей работников, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности, постольку, поскольку они действуют в соответствии с существующим законодательством или коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями.

Гарантии, указанные в ст. 1 Конвенции № 135, нашли отражение в ст. 373, 374, 376 ТК РФ. Статья 375 ТК РФ предусматривает дополнительные гарантии для освобожденных профсоюзных работников.

Определением Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 № 1369-О-П было признано не действующим и не подлежащим применению положение части первой статьи 374 ТК РФ (в прежней редакции), согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 5 ч. 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Ранее в Определении от 04.12.2003 № 421-0 Конституционный Суд РФ разъяснил, что норма части первой статьи 374 ТК РФ, предусматривающая увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 статьи 81 данного Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, — по своему конституционно-правовому смыслу и целевому предназначению — направлена на защиту государством свободы профсоюзной деятельности и не препятствует судебной защите прав работодателя на свободу экономической (предпринимательской) деятельности в случае отказа соответствующего вышестоящего профсоюзного органа дать предварительное мотивированное согласие на увольнение такого работника.

Указанные акты Конституционного Суда РФ обусловили необходимость уточнения положений ст. 374 ТК РФ. При подготовке новой редакции данной статьи разработчики опирались на положения Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», согласно статье 1 **представители работников на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей работников, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности**, постольку, поскольку они действуют в соответствии с существующим законодательством или коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями.

Для обеспечения механизма эффективной защиты представителей работников была подготовлена новая редакция статьи 374 ТК РФ, согласно которой увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей

(их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя. Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ работников, указанных в части 1 статьи 374 ТК РФ, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда. В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

В качестве механизма эффективной защиты было предусмотрено также участие государственной инспекции труда (при увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ). Основанием для наделения инспекции труда соответствующими полномочиями стали в том числе положения Конвенции МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» и Протокола 1995 года к ней.

5.2. Право работников на защиту их претензий в случае неплатежеспособности работодателя

В российском законодательстве реализуются нормы раздела II Конвенции МОТ № 173. «В случае неплатежеспособности предпринимателя требования трудящихся, вытекающие из трудовых отношений, защищаются на основе привилегии, то есть таким образом, чтобы они удовлетворялись из активов неплатежеспособного предпринимателя до того, как будут удовлетворены требования непривилегированных кредиторов» (ст. 5 Конвенции № 173).

Статья 25 Европейской социальной хартии (пересмотренной) устанавливает: в целях обеспечения эффективного осуществления **права работников на защиту их претензий в случае неплатежеспособности работодателя** стороны Хартии обязуются обеспечивать, чтобы претензии работников, вытекающие из трудовых договоров или трудовых отношений, гарантировались соответствующим гарантийным институтом либо любой другой действенной формой защиты.

В Российской Федерации права работников на защиту их претензий в случае неплатежеспособности работодателя (которая включает в себя банкротство работодателя или ликвидацию юридического лица-работодателя) охраняются нормами о привилегированном удовлетворении требований работников. Требования работников удовлетворяются преимущественно перед другими кредиторами работодателя. Так, согласно п. 1 ст. 64 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее — ГК РФ) при ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, производятся во вторую очередь (преимущественно перед кредиторами последующих очередей).

Статья 134 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» аналогичным образом устанавливает вторую очередь для удовлетворения требований об оплате труда лиц, работающих по трудовым договорам, преимущественно перед требованиями кредиторов последующих очередей.

Необходимо отметить, что зарубежный опыт защиты прав работника на случай неплатежеспособности работодателя знает и другой механизм такой защиты (помимо модели привилегированного удовлетворения требований) — это модель создания гарантийных учреждений, при которой требования работника обеспечиваются не только имуществом работодателя, но и специально создаваемыми гарантийными учреждениями (раздел III Конвенции МОТ № 173).

Долгое время в России такая модель защиты оставалась невоспринятой, несмотря на то что существующая модель защиты прав работника на случай неплатежеспособности работодателя по модели привилегий оказалась недостаточно эффективной (см. постановление Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 07.02.2007 № 4165-4 ГД).

Однако с принятием Федерального закона Российской Федерации от 29.06.2015 № 186-ФЗ ситуация может измениться, так как данный закон установил («на перспективу»), что порядок выплаты компенсации работнику в случае утраты заработной платы, причитающейся работнику, но не выплаченной работодателем, являющимся юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем, в отношении которых возбуждено производство по делу о несостоятельности (банкротстве), устанавливается федеральным законом (**данные положения вступают в силу только 01.01.2022 и соответствующий закон пока не принят**).

Вместе с тем уже сейчас Федеральный закон от 29.06.2015 № 186-ФЗ значительно расширил гарантии прав работника на случай неплатежеспособности работодателя, предусмотрев право работника обращаться в суд с давлением о признании работодателя банкротом (подробнее см. подпараграф 3.5 § 3 главы 11 настоящего издания).

5.3. Право работника на защиту своего достоинства в период работы

Статья 21 Конституции РФ устанавливает, что достоинство личности охраняется государством.

Согласно ст. 26 Европейской социальной хартии **право работника на защиту своего достоинства в период работы** предполагает, что стороны хартии обязуются в консультации с организациями предпринимателей и работников:

1) содействовать разъяснительной работе и информированию по вопросам сексуальных домогательств на рабочем месте или в связи с работой, их предотвращению и принимать все необходимые меры для защиты работников от такого поведения;

2) содействовать разъяснительной работе и информированию в отношении издевательских, явно враждебных и оскорбительных действий против отдельных работников на рабочем месте или в связи с работой, их предотвращению и принимать все необходимые меры для защиты работников от такого поведения.

Согласно ст. 2 ТК РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Честь и достоинство гражданина охраняются, в частности, положениями ст. 150-152 ГК РФ, ст. 237 ТК РФ, ст. 5.61 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ), ст. 128.1, 282 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее — УК РФ).

5.4. Право на судебную защиту

Право на судебную защиту является общепризнанным не только в сфере труда. Это право закреплено во многих международных актах, в том числе, во Всеобщей декларации прав человека (ст. 8), в Международном пакте от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах» (ст. 2), в Конвенции о защите прав человека и основных свобод (ст. 6).

Согласно ч. 1 ст. 46 Конституции РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. В силу ч. 1 ст. 47 Конституции РФ никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом.

Каждый имеет право на справедливое и публичное разбирательство дела в разумный срок независимым и беспристрастным судом, созданным на основании закона (ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод).

Каждый человек имеет право на эффективное восстановление в правах компетентными национальными судами в случае нарушения его основных прав, предоставленных ему конституцией или законом (ст. 8 Всеобщей декларации прав человека).

В силу ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод является судебная защита.

Суд является одним из органов по разрешению индивидуальных трудовых споров (ст. 382 ТК РФ).

Порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется ТК РФ, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 383 ТК РФ).

Часть вторая ПРАВА РАБОТНИКОВ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ: ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ И ЗАЩИТА

Раздел II. ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава 3. Права работников в трудовых правоотношениях, их реализация и защита

§ 1. ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ: ПОНЯТИЕ И ПРИЗНАКИ. ОТЛИЧИЕ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ ОТ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Трудовые отношения являются особым видом общественных отношений, регулируемых нормами трудового права.

Понятие трудового правоотношения является ключевым для трудового права России. Оно определяет основной элемент предмета регулирования отрасли трудового права.

Легальное (официальное) определение трудового правоотношения приведено в ст. 15 ТК РФ, согласно части первой которой *трудовое правоотношение — правоотношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.*

Эта же статья ТК РФ закрепляет, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовое отношение между работником и работодателем, не допускается.

Приведенное определение позволяет отграничить понятие трудового правоотношения от гражданско-правового.

Признаками трудового правоотношения, как следует из определения, являются следующие:

1) трудовое правоотношение всегда основывается на соглашении между работником и работодателем.

Это означает, что трудовое правоотношение не может возникнуть случайно, для его возникновения всегда требуется согласованная воля двух сторон — работника и работодателя.

В отличие от трудового правоотношения, для возникновения гражданско-правового отношения не всегда требуется наличие согласованной воли двух субъектов. Например, обязательственные гражданские правоотношения могут возникнуть из неосновательного обогащения, из причинения вреда. Юридическим фактом — основанием возникновения данных правоотношений является не достижение соглашения субъектов, а само юридически-значимое действие, в результате которого возникло необоснованное обогащение или был причинен вред.

В этой связи выполнение одним лицом услуги в интересах другого лица в условиях, когда второе лицо не выражало своего согласия на выполнение для него таких услуг, никогда не породит трудовое правоотношение. Данную ситуацию не следует путать с фактическим допущением работника к работе. В последнем случае сам факт допущения работника к работе является выражением воли работодателя (если допущение осуществлялось с ведома или по поручению работодателя).

При этом соглашение между работником и работодателем (трудовой договор) является единственным возможным основанием возникновения трудового правоотношения. В отсутствие трудового договора трудовое правоотношение невозможно.

Данный признак трудового правоотношения связан с основополагающим принципом свободы труда, закрепленным в статье 23 Всеобщей декларации прав человека, в статье 6 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах», Конвенция МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» и в части 1 ст. 37 Конституции РФ.

Свобода труда предполагает возможность каждого зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается (ст. 6 Международного пакта «Об экономических, социальных и культурных правах»).

Из названного признака трудового правоотношения (обязательное наличие согласованной воли работника и работодателя) также следует, что трудовое правоотношение — это всегда двустороннее правоотношение, в отличие от гражданско-правового, которое может возникнуть между более чем двумя субъектами (см., например, п. 1 ст. 450 ГК РФ о многосторонних договорах).

Также отличительной особенностью трудового правоотношения является специфический субъектный состав данного правоотношения — его сторонами всегда являются работник и работодатель.

Согласно ст. 20 ТК РФ работником может быть только физическое лицо, вступившее в трудовое правоотношение с работодателем.

Этой же статьей определено, что работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовое правоотношение с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

В отличие от трудового правоотношения субъектами гражданско-правового отношения могут быть любые субъекты гражданского права, а именно: граждане (физические лица), юридические лица, публично-правовые образования (Российская Федерация, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования) (абз. 2 п. 1 ст. 2 ГК РФ).

При этом данные субъекты могут выступать, как правило, в качестве любой из сторон правоотношения.

2) трудовое правоотношение всегда предполагает личное выполнение работником трудовой функции.

Личное выполнение трудовой функции означает, что соответствующая работа не может быть перепоручена работником другому лицу, которое могло бы выполнить данную работу от имени работника.

Данное обстоятельство не означает, что в случае отсутствия работника его работа не может быть поручена работодателем другому лицу. Напротив, трудовое законодательство предполагает возможность привлечения другого работника для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Однако к отношениям между работодателем и привлеченным работником (см., например, 60.2 ТК РФ) условия трудового договора, заключенного между работодателем и отсутствующим работником, не применяются.

В гражданском обязательственном правоотношении, напротив, предполагается, что исполнение обязательства может быть поручено должником третьему лицу.

Так, согласно ст. 313 ГК РФ, кредитор обязан принять исполнение, предложенное за должника третьим лицом, если исполнение обязательства возложено должником на указанное третье лицо.

Данная презумпция (допустимости привлечения должником другого исполнителя) предусмотрена также в нормах ГК РФ, регулирующих отношения по договору подряда, отграничение которых от трудовых, как правило, вызывает большие сложности на практике.

Так, в силу положений п. 1 ст. 706 ГК РФ если из закона или договора подряда не вытекает обязанность подрядчика выполнить предусмотренную в договоре работу лично, подрядчик вправе привлечь к исполнению своих обязательств других лиц (субподрядчиков). В этом случае подрядчик выступает в роли генерального подрядчика.

При этом если должник поручил исполнение своего обязательства по договору третьему лицу, то надлежащее исполнение обязательства будет определяться в соответствии с условиями договора, заключенного между кредитором и должником. Между кредитором и третьим лицом иных обязательств не возникает, заключение дополнительных договоров не производится.

3) трудовое правоотношение предполагает выполнение работником трудовой функции.

Само слово «функция» (от латинского *functio* — исполнение, осуществление) предполагает деятельность, обладающую признаком постоянства.

Аналогичным образом для трудовой функции характерно постоянство, это работа, которую работник должен выполнять постоянно в соответствии с условиями трудового договора, в отличие от гражданско-правовых обязательств, которые обладают признаком исполнимости. Обязательство прекращается надлежащим его исполнением (ст. 408 ГК РФ). Так, например, положения п. 1 ст. 702 ГК РФ о договоре подряда устанавливают, что по договору подряда подрядчик обязуется выполнить по заданию заказчика определенную работу и сдать ее результат заказчику.

Для трудовой функции не формулируются критерии конечности ее исполнения, отсутствует возможность «прекращения» трудовой функции ее исполнением. Под трудовой функцией понимается:

- работа по должности в соответствии со штатным расписанием;
- работа по профессии;
- работа по специальности с указанием квалификации;
- конкретный вид поручаемой работнику работы.

Таким образом, трудовая функция не обязательно предполагает работу по должности, профессии или специальности, она может быть описана в трудовом договоре путем указания конкретного вида поручаемой работнику работы.

При этом абзацем 3 части второй статьи 57 ТК РФ установлено, что если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты разрабатываются и утверждаются в соответствии со ст. 195.2. ТК РФ применительно к конкретному виду профессиональной деятельности.

При этом профессиональные стандарты содержат описание:

обобщенной трудовой функции (включает несколько трудовых функций);

трудовой функции (включает несколько трудовых действий);

трудовых действий (выполняемых в рамках конкретной трудовой функции), необходимые умения и необходимые знания для выполнения трудовой функции;

4) трудовое правоотношение предполагает выполнение трудовой функции за плату (вознаграждение за труд, ч. 3 ст. 37 Конституции РФ).

В отличие от гражданско-правовых отношений, которые могут быть основаны на безвозмездном договоре (см. ст. 423 ГК РФ), обязательным признаком трудовых правоотношений является их «возмездный характер».

При этом вопросам регулирования оплаты труда посвящен отдельный институт трудового права (см. главы 20 и 21 ТК РФ), а основополагающие нормы в области регулирования оплаты труда закреплены в международных правовых актах и отражены в Конституции РФ. Детальное внимание к регулированию вопросов оплаты труда обусловлено тем, что заработная плата для большинства семей является единственным или основным источником доходов.

Так, в соответствии с частью 3 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Данное конституционное право является одним из основополагающих для отрасли трудового права. Одновременно эта норма является конституционной гарантией минимального вознаграждения за труд, без какой бы то ни было дискриминации, то есть без включения в него компенсационных и стимулирующих выплат (см. подробнее гл. 11 раздела V и приложения 33 настоящего издания).

Согласно ст. 23 Всеобщей декларации прав человека каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.

Статьей 7 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» установлено, что участвующие в Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия.

5) трудовое правоотношение предполагает выполнение трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При выполнении работы (оказании услуг) по гражданско-правовому договору исполнитель не подчиняется внутреннему трудовому распорядку, не выполняет трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, а организует работу самостоятельно, выполняя ее на свой страх и риск, сам обеспечивает безопасные условия своего труда. Для трудового правоотношения характерно подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка. Согласно ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Необходимо отметить, что с таким признаком трудового правоотношения, как выполнение работником трудовой функции под управлением и контролем работодателя, тесно связаны положения трудового законодательства о запрещении заемного труда.

Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» Трудовой кодекс Российской Федерации был дополнен статьей 56.1 о запрещении заемного труда, однако допустил возможность предоставления труда работников (персонала), когда работник направляется к принимающей стороне частным агентством занятости, предоставив при этом ряд гарантий работникам, направляемым к принимающей стороне.

Заемный труд — это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (ч. 2 ст. 56.1 ТК РФ).

Статьей 56.1 ТК РФ устанавливается запрет заемного труда.

Согласно ч. 3 ст. 53.1 ТК РФ особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются главой 53.1 ТК РФ. Вместе с тем, в части 3 ст. 56.1 ТК РФ заложено содержательное противоречие с частями I и 2 данной статьи (подробнее — см. часть пятую настоящего издания).

Говоря об отграничении трудовых правоотношений от гражданско-правовых, необходимо также отметить, что **рекомендация Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении»** содержит разъяснения, согласно которым признаками трудового правоотношения являются:

а) тот факт, что работа: выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия; выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; выполняется лично работником; выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; требует присутствия работника; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу;

в) периодическая выплата вознаграждения работнику; тот факт, что данное вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника; осуществление оплаты труда в натуральном выражении путем предоставления работнику, к примеру, пищевых продуктов, жилья или транспортных средств; признание таких прав, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы; или то, что работник не несет финансового риска.

В указанной же рекомендации подчеркивается, что существуют трудности установления того, возникает ли трудовое правоотношение в ситуациях, когда соответствующие права и обязательства заинтересованных сторон не вполне ясны, когда предпринимаются попытки замаскировать трудовое правоотношение или когда в правовой структуре или же при толковании и применении правовой системы имеются неточности или ограничения.

Согласно части 4 ст. 11 ТК РФ если правоотношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Именно названные признаки трудового правоотношения являются основными критериями для его отграничения от гражданско-правового отношения.

Работодатель зачастую стремится подменить или замаскировать трудовые отношения гражданско-правовыми, поскольку заключение гражданско-правового договора освобождает работодателя от многих обязательств, которые возникают при заключении трудового договора. Работник лишается значительного числа гарантий, которые ему предоставляет трудовое законодательство, например:

- теряется право на ежегодный оплачиваемый отпуск;
- не применяются гарантии по оплате труда, расчеты производятся не с установленной периодичностью (каждые полмесяца), а в зависимости от объема выполненных работ; «работнику» не гарантируется минимальный размер оплаты труда;
- гражданско-правовой договор подряда или возмездного оказания услуг заключается на определенный срок;
- не применяются гарантии, связанные с расторжением трудового договора;
- не гарантируется обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и др.

Таким образом, при заключении гражданско-правовых договоров работодатель освобождает себя от ряда финансово-экономических и иных исключительно важных обязательств перед гражданином и государством.

К сожалению, на практике работнику бывает сложно добиться защиты своих прав и признания трудовым правоотношения, возникшего из гражданско-правового договора.

При этом необходимо учитывать, что наличие или отсутствие трудовых правоотношений определяется не формальными признаками.

Необходимо учесть, **что не могут являться основанием для отказа в признании правоотношений трудовыми формальные признаки**, такие как отсутствие оформленного надлежащим образом трудового договора, приказа о приеме на работу, отсутствие соответствующей должности в штатном расписании и т.п.

На указанные обстоятельства было обращено внимание, в частности, в определении Верховного Суда РФ от 24.01.2014 № 18-КГ13-145.

г+г, Пример из судебной практики

— О п р е д е л е н и е Верховного Суда РФ от 24.01.2014 № 18-КГ 13-145

Исходя из совокупного толкования норм трудового права ... следует, что к характерным признакам трудового правоотношения относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата производится за труд).

Таким образом, Судебная коллегия приходит к выводу о том, что само по себе отсутствие трудового договора, приказа о приеме на работу и увольнении, а также должности водителя в штатном расписании, не исключает возможности признания отношений между Р. и индивидуальным предпринимателем А., трудовыми — при наличии в этих отношениях признаков трудового договора, что и было бесспорно установлено судом первой инстанции при разрешении настоящего спора.

Соответствующие разъяснения были даны также в определении Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 № 597-0-0:

«Суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны **не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов** (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, **имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора**, указанные, соответственно, в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации.

Из приведенных в этих статьях определений понятий «трудовые отношения» и «трудовой договор» **не вытекает, что единственным критерием для квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых является осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием**, утвержденным работодателем, — наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы».

При этом Конституционный Суд РФ неоднократно обращал внимание на недопустимость формального подхода при принятии решений судами общей юрисдикции (Постановление Конституционного Суда РФ от 23.09.2014 № 24-П; Постановление Конституционного Суда РФ от 07.06.2012 № 14-П).

Механизм заключения с гражданином не трудового, а гражданско-правового договора может использоваться «работодателем» не только в целях непредоставления «работнику» гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Зачастую гражданско-правовой договор заключается в целях уклонения работодателя от обязанностей, предусмотренных налоговым законодательством (в частности, исчисление и удержание налоговым агентом сумм налога на доходы физических лиц). Для указанных целей работодатель может предъявлять к работникам требования об оформлении статуса индивидуального предпринимателя для придания формальной законности заключению договоров возмездного оказания услуг.

Вместе с тем даже наличие у работника статуса индивидуального предпринимателя не исключает возможности признания заключенного с ним гражданско-правового договора трудовым.

**Пример из судебной практики**

Определение Верховного Суда РФ от 27.02.2017 № 302-КГ17-382 по делу № А58-547/2016 *«...Действительным экономическим смыслом деятельности привлекаемых обществом индивидуальных предпринимателей, применяющих упрощенную систему налогообложения (контрагентов по договорам возмездного оказания услуг, которые носили не разовый, а систематический характер), являлось осуществление последними трудовой деятельности в качестве наемных работников, то есть фактически между обществом и контрагентами сложились трудовые отношения; обществом осуществлялась деятельность, направленная на получение необоснованной налоговой выгоды путем уклонения от обязанности налогового агента по исчислению, удержанию и перечислению сумм НДФЛ, предусмотренных пунктом 6 статьи 226 Налогового кодекса Российской Федерации».*

Данный пример из судебной практики также иллюстрирует обозначенный выше принцип недопустимости формального подхода при осуществлении правосудия и, в частности, при квалификации того или иного соглашения в качестве трудового договора или гражданско-правового.

В определении от 25.09.2017 № 66-К.Г17—10 Верховный Суд РФ обозначил основные отличия трудового и гражданско-правового договоров.

**Пример из судебной практики**

Определение Верховного Суда РФ от 25.09.2017 № 66-КГ17-10 *«...Договор подряда заключается для выполнения определенного вида работы, результат которой подрядчик обязан сдать, а заказчик принять и оплатить. Следовательно, целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику. Получение подрядчиком определенного передаваемого (т. е. материализованного, отделяемого от самой работы) результата позволяет отличить договор подряда от других договоров.*

От трудового договора договор подряда отличается предметом договора, а также тем, что подрядчик сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; подрядчик работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда».

Говоря о трудовых и гражданско-правовых отношениях, необходимо отметить, что **специфический характер трудовых отношений не означает, что между работником и работодателем не могут возникнуть гражданско-правовые отношения.**

Так, в п. 1 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» даны следующие разъяснения:

«В силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 Трудового кодекса РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Учитывая это, при принятии искового заявления судьей необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения **условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер** (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных статьями 23—24 ГПК РФ».

Таким образом, в трудовом договоре могут содержаться условия гражданско-правового характера, определяющие обязательства имущественного характера работодателя по отношению к работнику.

При анализе понятия трудового правоотношения необходимо также отметить, что трудовое правоотношение может рассматриваться не только как элемент предмета регулирования трудового права, как соответствующее общественное отношение, урегулированное нормами трудового права, но и как совокупность правовых норм, регулирующих однородные общественные отношения, составляющие один из элементов предмета трудового права. В этом случае речь идет об институте права, или правовом институте.

Вместе с тем одной из особенностей трудового отношения как института трудового права является то, что в период действия трудового отношения как правоотношения действуют практически все иные институты трудового права (трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата труда, дисциплина труда, охрана труда и др.).

В этой связи институт трудового правоотношения можно назвать «гиперинститутом» трудового права. Он составляет основу отрасли трудового права.

§ 2. СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

Отличительной особенностью трудового правоотношения является его субъектный состав — в трудовом правоотношении всегда участвуют две стороны, работник и работодатель, наделенные специфическим правовым статусом.

Данное положение закреплено в части первой статьи 20 ТК РФ — «сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель».

Работник — физическое лицо, вступившее в трудовое правоотношение с работодателем (ч. 2 ст. 20 ТК РФ).

Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовое правоотношение с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ч. 4 ст. 20 ТК РФ).

Стороны трудового правоотношения обладают специфической правосубъектностью.

Правосубъектность стороны трудового правоотношения характеризует его правоспособность, дееспособность и деликтоспособность.

Правоспособность стороны трудового правоотношения — это способность иметь трудовые права и обязанности, а трудовая дееспособность характеризует способность своими действиями приобретать трудовые права и обязанности, самостоятельно и своими действиями вступать в трудовое правоотношение и исполнять трудовые обязанности.

Деликтоспособность характеризует способность субъекта самостоятельно нести ответственность за нарушение норм трудового права.

2.1. Трудовая правосубъектность физического лица

По общему правилу полная трудовая правосубъектность (праводееспособность и деликтоспособность) физического лица как работника наступает с шестнадцати лет.

Так, частью второй ст. 20 ТК РФ установлено: если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве

работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, — также лица, не достигшие указанного возраста.

Частью 3 ст. 327.1 ТК РФ установлено, что иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет (особенности трудовых отношений с иностранным гражданином установлены также Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»),

Также необходимо отметить, что не все виды работ работник вправе выполнять по достижении шестнадцати лет.

Согласно ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163.

Кроме того, закон устанавливает ряд особенностей правоспособности лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста.

Согласно ст. 63 ТК РФ лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, **не достигшими возраста четырнадцати лет**, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор **от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном)**. В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Как было отмечено в предыдущем параграфе, трудовые отношения неразрывно связаны с личностью работника. В этой связи при исполнении трудовых обязанностей право- и дееспособность неотделимы друг от друга.

Вместе, как следует из содержания ст. 63 ТК РФ, при вступлении в трудовые правоотношения установлен ряд особенностей трудовой дееспособности лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста, связанных с заключением трудового договора.

Так, трудовой договор от имени работника, не достигшего четырнадцати лет, подписывается его родителем (опекуном) с согласия (разрешения) органа опеки и попечитель-

ства; лицо, получившее общее образование и достигшее возраста четырнадцати, а также лицо, получающее общее образование и достигшее возраста четырнадцати лет, может заключить трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью (а если лицо получает общее образование, то также необходимо соблюдение условий — выполнение труда в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы) **с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.**

Указанные лица обладают правоспособностью, необходимой, чтобы иметь и исполнять названные трудовые обязанности, однако они не обладают всей полнотой дееспособности, чтобы самостоятельно вступить в соответствующие трудовые правоотношения.

Важные разъяснения относительно заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста шестнадцати лет, даны в пункте 6 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»:

При рассмотрении дел, связанных с заключением трудового договора с лицом, достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать, что трудовой договор с таким лицом может быть заключен для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, если несовершеннолетний к этому моменту уже получил, получает основное общее образование либо в соответствии со статьями 61 и 63 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» оставил общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или был отчислен из организации, осуществляющей образовательную деятельность. В случае заключения трудового договора с лицом, достигшим возраста пятнадцати лет, получающим основное общее образование, следует учитывать, что работа таким лицом должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы.

На заключение трудового договора с лицом в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет должно быть получено письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Если другой родитель возражает против заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства.

Заключение трудового договора с лицами, не достигшими четырнадцати лет, не допускается, за исключением выполнения работ для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба его здоровью и нравственному развитию, по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта. Для заключения трудового договора необходимо письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. При этом в силу части пятой статьи 348.8 ТК РФ разрешение органа опеки и попечительства, необходимое для заключения трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, выдается на основании предварительного медицинского осмотра. В данном случае трудовой договор от имени такого лица подписывается одним из родителей (усыновителем, опекуном).

Если работодатель в нарушение требований части четвертой статьи 63 ТК РФ допустил к работе лицо, не достигшее возраста четырнадцати лет, а также в случае несоблюдения работодателем условий заключения трудового договора с лицом, достигшим возраста четырнадцати лет, **суд вправе признать трудовой договор заключенным со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя.** В таком случае трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с частью первой статьи 84 ТК РФ в связи с нарушением правил его заключения, исключающем возможность продолжения работы, и работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка.

Вместе с тем возможность продолжения трудового договора не исключается, если обстоятельство, препятствовавшее заключению трудового договора, устранено.

Правосубъектность физического лица как работодателя также имеет ряд особенностей.

В соответствии со ст. 20 ТК РФ для целей Трудового кодекса работодателями — физическими лицами признаются:

1) физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;

2) частные нотариусы;

3) адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты;

4) иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных Трудовым кодексом на работодателей;

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

ТК РФ определяет возраст, с которого физическое лицо может вступать в трудовое правоотношение в качестве работодателя — заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, — со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Случаи приобретения лицом, не достигшим возраста восемнадцати лет, полной дееспособности, указаны в п. 2 ст. 21 (вступление в брак до достижения восемнадцати лет в случае, когда это допускается законом) и в ст. 27 (эмансипация) ГК РФ.

Частями восьмой-десятой ст. 20 ТК РФ предусмотрено:

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

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

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

В указанных случаях законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы (ч. 11 ст. 20 ТК РФ).

В этом проявляются особенности дееспособности названных категорий лиц — они не обладают полнотой возможности самостоятельно вступать в трудовые правоотношения в качестве работодателей. В этой связи их законные представители (родители, опекуны, попечители), через которых восполняется недостающий элемент дееспособности (путем заключения договора от имени представляемого (подопечного) или путем дачи согласия на заключение трудового договора представляемым (подопечным)), несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из соответствующих трудовых отношений.

2.2. Трудовая правосубъектность работодателя — юридического лица

Трудовая правосубъектность работодателя — юридического лица наступает с момента государственной регистрации юридического лица (внесения в единый государственный реестр юридических лиц сведений о его создании).

Юридическое лицо вступает в трудовые правоотношения, принимает на себя трудовые права и обязанности, реализует и исполняет их через лиц, действующих от его имени.

(3 соответствии с ч. 6 ст. 20 ТК РФ права и обязанности работодателя — юридического лица в трудовых отношениях осуществляются:

1) органами управления юридического лица (организации).

Органы управления юридического лица действуют от его имени без доверенности (см., например, п. 2 ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»; п. 3 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»). Их полномочия основаны на законе и учредительных документах юридического лица (см. ч. 6 ст. 20 ТК РФ).

При этом в учредительных документах могут быть распределены полномочия в сфере труда между различными органами управления. Например, за правлением хозяйственного общества уставом могут быть закреплены полномочия по утверждению структуры и штатного расписания общества, системы оплаты труда, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, а за единоличным исполнительным органом — осуществление иных полномочий работодателя (см. абз. 2 п. 1 ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»),

2) лицами, уполномоченными органами управления юридического лица (организации).

Например, руководитель (единоличный исполнительный орган) юридического лица может выдать доверенность с полномочиями на заключение/расторжение трудового договора и на иные действия от имени работодателя. Одним из самых распространенных таких случаев является наделение руководителя филиала юридического лица соответствующими полномочиями на основании доверенности (абз. 2 п. 3 ст. 55 ГК РФ).

3) лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Так, например, согласно п. 1 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» договор между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, подписывается от имени общества лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, на котором избрано лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания участников общества, либо, если решение этих вопросов отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества, председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным решением совета директоров (наблюдательного совета) общества.

В силу п. 3 ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» права и обязанности единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора), членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), управляющей организации или управляющего по осуществлению руководства текущей деятельностью общества определяются указанным федеральным законом, иными правовыми актами Российской Федерации и договором, заключаемым каждым из них с обществом. Договор от имени общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным советом директоров (наблюдательным советом) общества.

Названный договор, заключаемый с единоличным исполнительным органом, представляет собой трудовой договор, который может также включать условия граждан-

ско-правового характера. При этом полномочия лиц, подписывающих данный договор, основаны на законе (например, «лицо, председательствовавшее на общем собрании участников общества») либо данные лица наделяются указанными полномочиями в порядке, предусмотренном законом («лицом, уполномоченным решением совета директоров (наблюдательного совета) общества»);

4) лицами, уполномоченными учредительными документами юридического лица (организации).

Например, в уставе организации могут быть закреплены полномочия заместителя генерального директора действовать от имени работодателя в трудовых отношениях (заключение трудовых договоров и т.п.);

5) лицами, уполномоченными локальными нормативными актами.

Например, в таком локальном нормативном акте, как положение о структурном подразделении, могут содержаться полномочия руководителя структурного подразделения (начальник департамента, управления и т.п.) действовать от имени работодателя.

При этом наименование и содержание ст. 195 ТК РФ («Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников») указывает на то, что руководители структурных подразделений организации и их заместители являются представителями работодателя. Как представители работодателя, указанные лица могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с названной статьей ТК РФ.

Кроме того, соответствующие полномочия могут быть закреплены в должностной инструкции, как локальном нормативном акте;

6) как следует из п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, полномочия лиц, действующих от имени работодателя, могут быть закреплены в трудовом договоре, заключенном между работодателем и соответствующим лицом:

«представителем работодателя... является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или **в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников**».

Решение вопроса о наличии или отсутствии у конкретного лица полномочий действовать от имени работодателя имеет принципиальное значение, в частности, при решении вопроса о заключении договора на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (см. § 2 Главы 5 настоящего издания).

Кроме того, данный вопрос неразрывно связан с вопросами представительства в социальном партнерстве.

Так, согласно ст. 33 ТК РФ, определяющей представителей работодателя в социальном партнерстве, интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель — индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

В соответствии с ч. 3 ст. 36 ТК РФ не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Согласно ч. 2 ст. 29 ТК РФ интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

На практике имеют место случаи, когда в состав выборного органа первичной профсоюзной организации входят работники, занимающие руководящие должности в структуре организации — работодателя (руководители цехов, управлений, производственных участков, департаментов, руководители обособленных структурных подразделений).

Вместе с тем в контексте положений ч. 6 ст. 20 ТК РФ, как было отмечено ранее, данные лица являются представителями работодателя в силу локальных нормативных актов (положения о соответствующем структурном подразделении или обособленном структурном подразделении).

С учетом ограничений, установленных ч. 3 ст. 36 ТК РФ, данные лица не могут представлять интересы работников при ведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров и соглашений.

Данные ограничения обусловлены не только необходимостью предотвратить конфликт интересов, но и обеспечить исполнимость положений ст. 195 ТК РФ, регулирующей вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников (см. подробнее § 3 гл. 23 настоящего издания).

В случае если первичная профсоюзная организация возглавляется лицами, являющимися представителями работодателя, механизм привлечения к дисциплинарной ответственности представителей работодателя, закрепленный ст. 195 ТК РФ, становится неэффективным либо недействующим полностью.

Данные положения трудового законодательства целесообразно учитывать при формировании выборных органов первичной профсоюзной организации.

Одной из особенностей трудовой правосубъектности работодателя — юридического лица является также то, что по вытекающим из трудовых правоотношений обязательствам работодателя — юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица (ч. 12 ст. 20ТК РФ).

Например, субсидиарная ответственность собственника имущества и учредителя (участника) юридического лица установлена в следующих случаях:

— п. 2 ст. 67.3 ГК РФ, в случае несостоятельности (банкротства) дочернего общества по вине основного хозяйственного товарищества или общества последнее несет субсидиарную ответственность по его долгам;

— п. 2 ст. 68 ГК РФ, при преобразовании товарищества в общество каждый полный товарищ, ставший участником (акционером) общества, в течение двух лет несет субсидиарную ответственность всем своим имуществом по обязательствам, перешедшим к обществу от товарищества;

— п. 1 ст. 75 ГК РФ, участники полного товарищества солидарно несут субсидиарную ответственность своим имуществом по обязательствам товарищества;

— п. 4 ст. 86.1 ГК РФ, члены крестьянского (фермерского) хозяйства, созданного в качестве юридического лица, несут по обязательствам крестьянского (фермерского) хозяйства субсидиарную ответственность;

— п. 2 ст. 86.1 ГК РФ, члены производственного кооператива несут по обязательствам кооператива субсидиарную ответственность в размерах и в порядке, которые предусмотрены законом о производственных кооперативах и уставом кооператива;

— п. 6 ст. 113 ГК РФ, собственник имущества казенного предприятия несет субсидиарную ответственность по обязательствам такого предприятия при недостаточности его имущества;

— п. 2 ст. 123.3 ГК РФ члены потребительского кооператива солидарно несут субсидиарную ответственность по его обязательствам в пределах невнесенной части дополнительного взноса каждого из членов кооператива;

— п. 4 ст. 132.22 ГК РФ, казенное учреждение отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами. При недостаточности денежных средств субсидиарную ответственность по обязательствам казенного учреждения несет собственник его имущества.

— п. 2 ст. 123.23 ГК РФ частное учреждение отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами. При недостаточности указанных денежных средств субсидиарную ответственность по обязательствам частного учреждения несет собственник его имущества.

§ 3. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

В юридической науке под содержанием правоотношения понимают субъективные права и обязанности субъектов правоотношения (сторон правоотношения).

Соответственно, содержанием трудового правоотношения являются права и обязанности работника и работодателя как его сторон.

Права и обязанности работника и работодателя определяются нормами трудового права, содержащимися в источниках трудового права, а также условиями трудового договора, определяющего условия конкретного индивидуального трудового правоотношения.

В соответствии со ст. 5 ТК РФ трудовые отношения регулируются:

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

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

Кроме того, согласно ст. 10 ТК РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ).

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

Все указанные источники трудового права могут содержать нормы трудового права, определяющие права и обязанности сторон трудового правоотношения (работника и работодателя). Конкретизируются права и обязанности работника и работодателя в трудовом договоре.

Права и обязанности работника и работодателя являются корреспондирующими друг другу.

Основные права и обязанности работника и работодателя раскрываются в ст. 21, 22 ТК РФ.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращением 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, 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 ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

В силу ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

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

создавать производственный совет (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) — совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан;

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

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

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, упла-

чивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Данные права и обязанности являются основными, вытекающими из общих начал трудового права. Как уже было отмечено, работник и работодатель обладают также иными правами и несут также иные обязанности в соответствии с Конституцией, федеральными конституционными законами, общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором.

Так, например, согласно части 2 ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. В данном случае речь идет об «**обязанности исполнять обязанности**», что указывает на общий характер закрепленных в ст. 21 ТК РФ положений.

Аналогичным образом в ч. 2 ст. 22 ТК РФ установлена обязанность работодателя соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров. Данная обязанность также носит общий характер и отсылает к положениям иных норм трудового права и к условиям трудового договора.

§ 4. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВОГО ОТНОШЕНИЯ. СЛОЖНЫЕ ЮРИДИЧЕСКИЕ СОСТАВЫ, ВЛЕКУЩИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЕ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

4.1. Юридические факты как основания возникновения, изменения или прекращения правоотношений

В юридической науке конкретные жизненные обстоятельства (обстоятельства объективной действительности), с которым нормы права связывают возникновение, изменение или прекращение трудового правоотношения, принято называть юридическими фактами.

Юридические факты разделяют на события и действия.

События — это обстоятельства, не зависящие от воли субъекта (абсолютные события возникают и развиваются независимо от воли субъекта, а относительные события возникают в результате деятельности субъектов права, но развиваются независимо от их воли).

Действия — акты поведения субъектов права, юридические факты, зависящие от воли людей.

В зависимости от законности действия разделяются на правомерные и противоправные.

Противоправные действия (правонарушения) в зависимости от степени общественной опасности разделяют на проступки или преступления (в последнем случае речь идет о правонарушениях, ответственность за которые устанавливается исключительно нормами уголовного законодательства).

По направленности волевого поведения лица правомерные действия принято разделять на юридические акты и юридические поступки.

Юридические акты — это действия лиц, направленные на достижение определенных юридических последствий, то есть на возникновение, изменение или прекращение правоотношений. Примером юридического акта является гражданско-правовая сделка или трудовой договор.

Юридические поступки влекут возникновение, изменение или прекращение правоотношения независимо от направленности воли лица, совершающего соответствующее действие.

Для возникновения, изменения или прекращения правоотношения может требоваться не один, а несколько юридических фактов. Совокупность юридических фактов, необходимых для наступления юридических последствий, называют юридическим составом.

Юридические составы могут быть простыми или сложными. Для простого юридического состава не важна последовательность наступления юридических фактов, требуется лишь наличие указанных юридических фактов в совокупности.

В отличие от простого юридического состава, сложный юридический состав предполагает наступление совокупности юридических фактов в строго определенной последовательности.

Гражданское законодательство предусматривает достаточно широкий перечень возможных оснований возникновения обязательственных отношений. Согласно п. 2 ст. 307 ГК РФ обязательства возникают из договоров и других сделок, вследствие причинения вреда, вследствие неосновательного обогащения, а также из иных оснований, указанных в Гражданском кодексе РФ.

При этом для гражданских правоотношений характерно широкое применение простых и сложных юридических составов, в том числе определяемых сторонами гражданских правоотношений (например, совершение сделок под условиями (ст. 157 ГК РФ)).

Трудовое право рассматривает в качестве основания возникновения трудового правоотношения трудовой договор. При этом применение юридических составов, влекущих возникновение трудовых отношений, возможно (или обязательно) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.2. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения

Понятие «трудовой договор» используется в трудовом праве в нескольких значениях:

- 1) как юридический акт, из которого возникает трудовое правоотношение;
- 2) как синоним трудового правоотношения.

Когда речь идет о правовом состоянии между работником и работодателем, под «трудовым договором» понимают трудовое правоотношение.

В то же время трудовой договор как соглашение, акт согласования воли работника и работодателя является основанием возникновения трудового правоотношения, тем юридическим фактом, с которым ст. 16 ТК РФ связывает возникновение трудового правоотношения.

Согласно ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Трудовой договор является общим и всегда необходимым основанием возникновения трудового правоотношения. Трудовое правоотношение не может существовать в отсутствие трудового договора.

Как следует из определения трудового отношения (ст. 15 ТК РФ), данное отношение всегда основано на соглашении между работником и работодателем. Указанное соглашение является трудовым договором.

При этом необходимо учесть, что факт заключения трудового договора определяется не формальным признаком (наличием оформленного письменно договора между работником и работодателем), а субъективно-волевым, то есть достижением между работником и работодателем соглашения (согласованной воли) относительно вступления в трудовое правоотношение.

Как отмечалось выше, в системе юридических фактов трудовой договор является юридическим актом, влекущим возникновение трудового правоотношения.

Отнесение трудового договора к юридическим актам означает, что заключая соответствующее соглашение, работник и работодатель преследуют конкретную цель — вступление в трудовые правоотношения.

Именно поэтому для квалификации возникших отношений в качестве трудовых не имеет принципиального значения наличие подписанного работником и работодателем письменного документа, поименованного «трудовой договор», и именно поэтому даже если стороны заключили договор, который поименовали гражданско-правовым, но который фактически регулирует трудовые отношения, возникшие на основании такого договора отношения могут быть признаны трудовыми.

Достижение соглашения между работником и работодателем относительно вступления в трудовые правоотношения может быть оформлено не только письменным договором, но и подтверждено фактическим допущением работника к работе.

Согласно ч. 3 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

В силу ч. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

В соответствии с ч. 1 ст. 61 ТК РФ трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Как следует из указанных норм, при фактическом допущении работника к работе трудовой договор является заключенным, даже если отсутствует оформленное письменно соглашение между работником и работодателем.

Самим фактическим допущением работника к работе достигается соглашение между работником и работодателем и трудовой договор считается заключенным.

Фактическое допущение работника к работе, когда трудовой договор считается заключенным, будет иметь место только при одновременном соблюдении следующих условий:

1) работник допущен к работе.

Это означает, что работник допущен на рабочее место для выполнения определенной трудовой функции (в том числе, ему могут быть предоставлены необходимые оборудование, инструменты, техническая документация и иные средства, необходимые для исполнения им трудовых обязанностей);

2) работник допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

С учетом положений ч. 6 ст. 20 ТК РФ лицами, которые обладают полномочиями допустить работника к работе, являются лица, обладающие полномочиями по найму работников, а именно:

- физическое лицо, являющееся работодателем;
- орган управления юридического лица (организации) — работодателя;
- лица, уполномоченные органами управления юридического лица (организации);
- лица, уполномоченные в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;
- лица, уполномоченные учредительными документами юридического лица (организации);
- лица, уполномоченные локальными нормативными актами;
- лица, действующие от имени работодателя в соответствии с полномочиями, закрепленными в трудовом договоре, заключенном между работодателем и соответствующим лицом (подробнее см. подпараграф 2.2 § 2 настоящей главы).

При этом если работник был допущен к работе не непосредственно указанными лицами, но с их ведома, трудовой договор в результате фактического допущения работника к работе также будет считаться заключенным.

Факт допущения работника к работе с ведома работодателя может быть подтвержден, например, выплатой заработной платы по расчетным документам, подписанным руководителем организации;

3) работник приступил к работе.

Фактическое допущение работника к работе может иметь место только в случаях, когда работник непосредственно приступил к работе (к исполнению трудовых обязанностей, выполнению трудовой функции).

Согласно ч. 2 ст. 67 ТК РФ при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, — не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Неисполнение работодателем указанной обязанности (неоформление трудового договора в течение трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе) влечет административную ответственность.

Согласно ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

В силу ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц — от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

При этом обращение и заявления граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информация от органов государственной власти, органов мест-

ного самоуправления, **профессиональных союзов**, из средств массовой информации **о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформлении трудового договора** или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, являются основанием для проведения внеплановой проверки работодателя должностными лицами федеральной инспекции труда (абз. 5 ч. 7 ст. 360 ТК РФ).

Статьей 67.1 ТК РФ определены последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Данный способ заключения трудового договора (фактическое допущение работника к работе) является нетипичным и не рассматривается законодательством в качестве нормальной практики со стороны работодателя.

Соответствующие нормы представляют собой дополнительную гарантию для работников, приступивших к работе с разрешения уполномоченного должностного лица без заключения трудового договора в письменной форме, и призваны устранить неопределенность правового положения таких работников (Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 № 597-0-0).

Неисполнение работодателем обязанности по письменному оформлению заключенного с работником трудового договора не должно приводить к снижению уровня гарантий, предусмотренных для работников, с которыми трудовой договор был оформлен надлежащим образом, в частности, гарантий, связанных с социальным страхованием. На это обращено внимание в п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»:

«Обеспечение по обязательному социальному страхованию в соответствии со статьями 3 и 5 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ должно предоставляться и в тех случаях, когда трудовые отношения между работником и работодателем возникли на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, но трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (статья 16 ТК РФ), а также в случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем (статья 11 ТК РФ).

Несмотря на невыполнение работодателем обязанности по уплате страховых взносов за работника в региональное отделение Фонда социального страхования, взыскание страхового возмещения за причиненный вред здоровью в пользу работника следует производить с соответствующего отделения Фонда, поскольку неблагоприятные последствия за неисполнение работодателем (страхователем) своих обязанностей не должно распространяться на пострадавшего работника.

Страховое возмещение производится и в том случае, когда работодатель уклонялся от обязанности в определенный срок зарегистрироваться в качестве страхователя в исполнительном органе страховщика в соответствии с требованиями статей 4 и 6 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ».

4.3. Сложные юридические составы, влекущие возникновение трудового правоотношения

Трудовой договор является необходимым условием возникновения трудового отношения. Вместе с тем он не всегда является условием достаточным.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, заключению трудового договора предшествуют определенные обстоятельства (юридические факты), в результате чего возникает сложный юридический состав, влекущий возникновение трудового правоотношения.

Согласно ч. 2 ст. 16 ТК РФ в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

избрания на должность;

избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

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

судебного решения о заключении трудового договора;

признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Одним из самых распространенных примеров избрания на должность является избрание органов управления хозяйственного общества (акционерного общества или общества с ограниченной ответственностью). Статьей 17 ТК РФ определено, что трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

В силу ст. 18 ТК РФ трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

Избрание по конкурсу на замещение должности как условие, предшествующее заключению трудового договора, характерно для заключения трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ (ч. 2 ст. 332 ТК РФ).

В соответствии со ст. 19 ТК РФ трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации.

Например, назначение на должность предшествует заключению трудового договора с руководителем государственного и муниципального унитарного предприятия. Полномочиями по назначению руководителя на должность наделен собственник имущества такого предприятия (ст. 20 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»).

Квотирование рабочих мест предусмотрено федеральным законодательством в целях социальной защиты инвалидов (Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). На уровне законодательства субъектов РФ применяются квоты также для иных категорий работников. Так, Законом г. Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест» квотирование рабочих мест осуществляется для инвалидов и молодежи следующих категорий: несовершеннолетние в возрасте

от 14 до 18 лет; лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет; выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущие работу впервые.

Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями осуществляется в соответствии со ст. 19.1 ТК РФ,

Частью 1 указанной статьи определено, что признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй статьи 15 ТК РФ;

судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров (ч. 2 ст. 19.1 ТК РФ).

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ).

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой — третьей ст. 19.1 ТК РФ, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей (ч. 4 ст. 19.1 ТК РФ).

Глава 4. Трудовой договор. Общие положения

§ 1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ЕГО ОТЛИЧИЕ ОТ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ О ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ, ОКАЗАНИИ УСЛУГ И ДОГОВОРОВ АВТОРСКОГО ЗАКАЗА

Согласно ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Большинство граждан в нашей стране реализуют свое право на труд путем заключения трудовых договоров. Однако на практике довольно часто встречаются попытки заключения с работниками не трудовых договоров, а договоров гражданско-правового характера (например, о выполнении работ, оказании услуг, договоров авторского заказа).

Заключение гражданско-правового договора несет негативные последствия для работника, поскольку освобождает работодателя от многих обязательств, которые возникают при заключении трудового договора. Работник лишается значительного числа гарантий, которые ему предоставляет трудовое законодательство, например:

- теряется право на ежегодный оплачиваемый отпуск;
- не применяются гарантии по оплате труда, расчеты производятся не с установленной периодичностью (каждые полмесяца), а в зависимости от объема выполненных работ; «работнику» не гарантируется минимальный размер оплаты труда;
- гражданско-правовой договор подряда или возмездного оказания услуг заключается на определенный срок;
- не применяются гарантии, связанные расторжением трудового договора;
- не гарантируется обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и др.

Таким образом, при заключении гражданско-правовых договоров работодатель освобождает себя от ряда финансово-экономических и иных исключительно важных обязательств перед гражданином и государством. Поэтому вопрос о правильном разграничении трудового договора и имеющих с ним некоторое сходство гражданско-правовых договоров имеет большое практическое значение.

Работники при приеме на работу должны представлять, какой именно договор они заключают и какие гарантии, компенсации и льготы в связи с этим им должны предоставляться. А для этого им нужно внимательно изучать содержание договора, который они заключают, поскольку отношения, регулируемые данным договором, признаются трудовыми не по его названию, а на основании содержащихся в нем условий.

Верховный Суд РФ в своем постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» (в ред. от 28.09.2010), указывает, что если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

С 1 января 2014 г. ч. 4 ст. 11 ТК РФ изложена в новой редакции: «Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ... [ТК РФ], другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Согласно ч. 2 ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ).

При этом обращения и заявления граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информация от органов государственной власти, органов местного самоуправления, **профессиональных союзов**, из средств массовой информации о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора **или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем** являются основанием для проведения внеплановой проверки работодателя должностными лицами федеральной инспекции труда (абз. 5 ч. 7 ст. 360 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 ТК РФ;

судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В связи с этим работнику следует знать — в случае неправомерного заключения гражданско-правового договора, он может обратиться к «работодателю» с письменным заявлением о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Также работник может обратиться **в государственную инспекцию труда** с жалобой на нарушение ч. 2 ст. 15 ТК РФ или обратиться **в суд**.

Согласно ч. 2 ст. 67 ТК РФ если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров (ч. 2 ст. 19.1 ТК РФ).

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ).

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ч. 1-3 ст. 19.1 ТК РФ, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими **со дня фактического допущения** физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей (ч. 4 ст. 19.1 ТК РФ).

Как отграничить трудовой договор от гражданско-правовых договоров

Для разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров можно использовать положения п. 13 Рекомендации МОТ от 15.06.2006 № 198 «О трудовом правоотношении», согласно которому к признакам трудового правоотношения относятся следующие элементы:

а) факт, что работа: выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия; выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; выполняется лично работником; выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; требует присутствия работника; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу;

в) периодическая выплата вознаграждения работнику; тот факт, что данное вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника; осуществление оплаты труда в натуральном выражении путем предоставления работнику, к примеру, пищевых продуктов, жилья или транспортных средств; признание таких прав, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы; или то, что работник не несет финансового риска.

Нормы Трудового кодекса РФ также позволяют отграничить трудовой договор от смежных гражданско-правовых договоров.

Статья 56 ТК РФ определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Из данного определения следует, что для трудового договора характерно следующее:

а) личное выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы);

б) выполнение трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя;

в) подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка;

г) обязанность работодателя своевременно и в полном размере производить оплату труда работника; д) обязанность работодателя обеспечить работнику надлежащие условия труда.

Таким образом, перечисленные обязанности сторон трудового договора позволяют отграничить его от смежных гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг) физическими лицами. Если предметом гражданско-правовых договоров подряда, возмездного оказания услуг, авторского заказа является не личное выполнение работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), а конечный результат труда (работы), который исполнитель обязан сдать заказчику, то по трудовому договору обязательно личное выполнение работником трудовой функции, как уже отмечалось выше.

При выполнении работы (оказании услуг) по гражданско-правовому договору исполнитель не подчиняется внутреннему трудовому распорядку, не выполняет трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, а организует работу самостоятельно, выполняя ее на свой страх и риск, сам обеспечивает безопасные условия своего труда. Для трудового же договора характерно подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка. Также согласно ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Оплата работ (услуг) по гражданско-правовым договорам не являясь заработной платой, не регулируется нормами ТК РФ. Эта оплата производится за результат работ (за оказание услуг). Соответственно оплачивать работы (услуги) периодически, не реже двух раз в месяц, необходимо. Причем размер оплаты, указываемый в гражданско-правовом договоре, не привязывается к минимальному размеру оплаты труда. В то же время по трудовому договору заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ). Что касается размера оплаты труда — месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

На физическое лицо, выполняющее работу по гражданско-правовому договору, не распространяются гарантии, компенсации и льготы, предусмотренные трудовым законодательством. Таким образом, лицам, занятым по гражданско-правовым договорам, не надо предоставлять отпуска, оплачивать листки нетрудоспособности и т. п.

Кроме того, конкретные рекомендации по отграничению трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров содержатся в письме Фонда социального страхования РФ от 20.05.1997 № 051/160-97, к которому также можно обращаться в случаях, когда надо определить, какой именно договор был заключен с работником.

Но самое главное при заключении трудового договора — это внимательное изучение его содержания.

§ 2. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Содержание трудового договора определяется ст. 57 ТК РФ, исходя из которой положения, содержащиеся в трудовом договоре, можно разделить на две категории:

- 1) сведения, указываемые в трудовом договоре (ч. 1 ст. 57 ТК РФ);
- 2) условия, включаемые в трудовой договор (ч. 2, 4 ст. 57 ТК РФ). При этом условия, включаемые в трудовой договор, разделяются на:
 - обязательные условия трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ);
 - дополнительные условия трудового договора (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

2.1. Сведения, указываемые в трудовом договоре

В трудовом договоре должны быть указаны следующие сведения:

- 1) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;
- 2) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица;
- 3) идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) работодателя (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- 4) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основании, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- 5) место и дата заключения трудового договора.

Рассмотрим подробнее порядок указания этих сведений в трудовом договоре.

1. **Фамилия, имя, отчество работника** (имя работника) указываются с учетом п. 1 ст. 19 ГК РФ, согласно которому имя гражданина включает фамилию и собственно имя, а также отчество, если иное не вытекает из закона или национального обычая.

Аналогичным образом должны быть указаны фамилия, имя и отчество работодателя — физического лица. Если работодателем является юридическое лицо, то в трудовом договоре указывается его наименование.

Фамилия, имя и отчество работника (работодателя — физического лица) должны быть указаны в соответствии с документом, удостоверяющим личность.

Требования к наименованию юридического лица определяются гражданским законодательством (см. ст. 54 ГК РФ).

Наименование работодателя должно соответствовать его учредительным документам (п. 5 ст. 54 ГК РФ).

Следует иметь в виду, что существует значительное число юридических лиц со схожими (например, с созвучными) наименованиями, что может ввести соискателя в заблуждение относительно того, к какому именно работодателю он поступает на работу. Эта ситуация может усугубиться, если работодатель искажает свое наименование при указании его в трудовом договоре. Поэтому в любом случае работнику при заключении трудового договора следует проверить, соответствует ли наименование работодателя, указанное в трудовом договоре, его наименованию, указанному в его учредительных документах.

2. **В составе сведений о документе, удостоверяющем личность** работника и работодателя — физического лица, как правило, указываются:

- наименование документа, удостоверяющего личность (например, «паспорт гражданина Российской Федерации»);
- серия и номер документа;
- дата его выдачи.

Иногда также указываются сведения об органе, выдавшем документ.

К числу документов, удостоверяющих личность гражданина РФ, относятся:

- паспорт гражданина Российской Федерации (см. Указ Президента РФ от 13.03.1997 № 232 «Об основном документе, удостоверяющем личность гражданина Российской Федерации на территории Российской Федерации»);
- паспорт моряка (см. п. 1 Положения о паспорте моряка, утв. постановлением Правительства РФ от 01.12.1997 № 1508);
- удостоверение личности военнослужащего (см. п. 1 Положения об удостоверении личности военнослужащего Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 12.02.2003 № 91).

Следует иметь в виду, что «заграничный паспорт» (паспорт гражданина Российской Федерации, удостоверяющий личность гражданина Российской Федерации за пределами Российской Федерации), дипломатический паспорт и служебный паспорт удостоверяют личность гражданина РФ за пределами территории РФ, а также при выезде из Российской Федерации и при въезде в Российскую Федерацию (см. ст. 7 Федерального закона от 15.08.1996 № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию»). Поэтому эти документы не следует указывать в трудовом договоре в качестве документов, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица.

В соответствии со ст. 10 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», документами, удостоверяющими личность иностранного гражданина в Российской Федерации, являются паспорт иностранного гражданина либо иной документ, установленный федеральным законом или признаваемый в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина.

Документами, удостоверяющими личность лица без гражданства в Российской Федерации, являются:

- 1) документ, выданный иностранным государством и признаваемый в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документа, удостоверяющего личность лица без гражданства;
- 2) разрешение на временное проживание;
- 3) вид на жительство;
- 4) иные документы, предусмотренные федеральным законом или признаваемые в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документов, удостоверяющих личность лица без гражданства.

3. Идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) каждого юридического и физического лица индивидуален. Присвоенный организации или физическому лицу идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) не может быть повторно присвоен другой организации или другому физическому лицу (п. 3.2 Порядка и условий присвоения, применения, а также изменения идентификационного номера налогоплательщика при постановке на учет, снятии с учета юридических и физических лиц, утв. приказом МНС РФ от 03.03.2004 № БГ-3-09/178), поэтому указание в трудовом договоре ИНН работодателя позволяет идентифицировать каждого работодателя.

Присвоенный организации или физическому лицу идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) не подлежит изменению (п. 3.1 Порядка и условий присвоения, применения, а также изменения идентификационного номера налогоплательщика при постановке на учет, снятии с учета юридических и физических лиц, утв. приказом МНС РФ от 03.03.2004 № БГ-3-09/178), поэтому идентификация работодателя возможна даже в случае изменения его наименования.

Чтобы проверить, с каким именно работодателем — юридическим лицом работник заключает трудовой договор, можно воспользоваться интернет-ресурсом <http://egn.il.nalog.ru/> и по индивидуальному номеру налогоплательщика получить сведения об организации (дата регистрации, место нахождения и т. д.). Это также позволит проверить, верно ли работодатель указал И Н Н в трудовом договоре.

4. В числе сведений о представителе работодателя необходимо указать его фамилию, имя и отчество, а также реквизиты документа, которым подтверждаются его полномочия на заключение трудовых договоров.

Руководители юридического лица действуют от его имени без доверенности (например, в тех случаях, когда руководитель является единоличным исполнительным органом юридического лица) и, соответственно, без доверенности заключают трудовые договоры от имени юридического лица (см., например, п. 2 ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»; п. 3 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»). Их полномочия основаны на законе и учредительных документах юридического лица (см. ч. 6 ст. 20 ТК РФ).

Бытует мнение, что полномочия на заключение трудовых договоров для лиц, не являющихся руководителями, обязательно должны быть оформлены доверенностью, выданной в порядке, определенном гражданским законодательством. Однако такая позиция не основана на нормах трудового законодательства.

Так, в соответствии со ст. 185 ГК РФ доверенность оформляет полномочия на представительство лица перед третьими лицами. Представительством же, по смыслу ст. 182 ГК РФ, является уполномочие на совершение гражданско-правовых сделок. Трудовой договор такой сделкой не является, соответственно применение норм ст. 182 и 185 ГК РФ к трудовым отношениям неправомерно.

В силу ч. 6 ап. 20 ТК РФ права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установлен-

ном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

С учетом указанных положений законодательства полномочия на заключение трудовых договоров от имени работодателя могут быть закреплены, в частности, в учредительных документах юридического лица (например, когда в учредительных документах указываются полномочия заместителя генерального директора на заключение трудовых договоров) или в локальных нормативных актах (в частности, в должностных инструкциях) или же в этих документах может быть определен порядок наделения полномочиями на заключение трудовых договоров.

Поэтому нельзя исключать ситуации, когда полномочия на заключение трудовых договоров будут оформлены не доверенностью, а будут явствовать из должностных инструкций работников. В этом случае со стороны работодателя было бы неправомерным оспаривать факт заключения трудового договора, ссылаясь на отсутствие у соответствующего работника, заключившего трудовой договор от имени работодателя, полномочия на заключение трудовых договоров ввиду отсутствия у него доверенности.

Кроме того, как следует из п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 полномочия на заключение трудовых договоров могут быть закреплены в трудовом договоре, заключенном между работодателем и соответствующим лицом (его представителем):

«представителем работодателя... является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников».

Учитывая изложенное, работнику при заключении трудового договора следует потребовать от работодателя предоставить ему документы, подтверждающие полномочия представителя работодателя на подписание трудового договора.

Для руководителей филиалов таким документом, в частности, может быть доверенность (в силу п. 3 ст. 55 ГК РФ руководители филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности).

5. В качестве **места заключения трудового договора**, как правило, указывают населенный пункт, в котором заключается договор. Однако трудовое законодательство не определяет, каким образом должно быть указано в трудовом договоре место его заключения.

Применительно к дате заключения трудового договора следует иметь в виду, что ч. 1 ст. 57 ТК РФ требует указания в трудовом договоре не даты подписания трудового договора, а даты его заключения.

Не следует отождествлять понятия «дата заключения трудового договора», «дата подписания трудового договора» и «дата вступления трудового договора в силу». Эти даты могут не совпадать.

Такая ситуация возможна, например, если трудовой договор был заключен путем фактического допущения работника к работе. Так, согласно ч. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

С учетом указанной нормы при последующем оформлении трудового договора с работником, который фактически был допущен к работе, в трудовом договоре следует указать не дату его подписания, а дату фактического допущения работника к работе. Это и будет дата его заключения.

В иных случаях дата заключения трудового договора будет определяться датой его подписания. При этом трудовой договор может вступать в силу с даты, отличной от даты его заключения, — стороны могут определить в трудовом договоре иную дату вступления его в силу (ч. 1 ст. 61 ТК РФ).

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения из числа перечисленных выше, то это **не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения**. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями. При этом **недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора** (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

2.2. Обязательные условия трудового договора

В соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

1) **место работы**, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

Исходя из указанной нормы, если работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, место работы определяется путем **указания обособленного структурного подразделения и его местонахождения**.

Вместе с тем ТК РФ не устанавливает правил указания в трудовом договоре места работы в иных случаях (если работник принимается на работу¹ не в обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности).

На практике, как правило, под местом работы понимают наименование конкретной организации, в которую поступает на работу работник.

Важно учитывать, что если в трудовом договоре не будет указан адрес места работы и структурное подразделение (или не будет указано более конкретно рабочее место — работа на конкретном механизме или агрегате), то тогда работодатель без согласия работника сможет переместить его на другое рабочее место или в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т. д., а под другой местностью — местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

На практике имеют место случаи, когда работодатель, злоупотребляя правом на перемещение работника в другое структурное подразделение, применяет указанные положения к «неудобному» работнику, особенно к активному профсоюзному активисту.

Если конкретный адрес выполнения работы имеет для работника большое значение, то ему необходимо обратить внимание на указание места работы в трудовом договоре и в случае необходимости настаивать на уточнении в трудовом договоре места работы на основании ч. 4 ст. 57 ТК РФ путем указания структурного подразделения (филиала, представительства, отдела, цеха или участка и т. д.) и его местонахождения, где работник будет выполнять трудовую функцию. Особенно важно это делать профсоюзным активистам;

2) **трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

С учетом указанной нормы в качестве трудовой функции в трудовом договоре указывают должность в соответствии со штатным расписанием, профессию, специальность с указанием квалификации или конкретный вид поручаемой работнику работы.

Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Согласно ст. 195.3 ТК РФ, если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с ч. 1 указанной статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Например, обязательны для применения профессиональные стандарты в части предъявляемых требований к бухгалтерам открытых акционерных обществ (за исключением кредитных организаций), страховых организаций и негосударственных пенсионных фондов, акционерных инвестиционных фондов, управляющих компаний паевых инвестиционных фондов, иных экономических субъектов, ценные бумаги которых допущены к обращению на организованных торгах (за исключением кредитных организаций), в органах управления государственных внебюджетных фондов, органах управления государственных территориальных внебюджетных фондов (ч. 4 ст. 7 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»).

Особые требования предъявляются также к специалистам по охране труда (ст. 217 ТК РФ), лицам, принимаемым на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств (ст. 328 ТК РФ), лицам, принимаемым на подземные работы (ст. 330.2 ТК РФ), лицам, занимающимся педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ, ч. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), лицам, осуществляющим медицинскую деятельность и фармацевтическую деятельность (ст. 69 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации») и др.;

3) **дата начала работы**, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

В соответствии с ч. 2 ст. 61 ТК РФ работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

В качестве дня начала работы стороны могут определить любую дату (начиная с момента заключения трудового договора), в частности, дата начала работы может быть определена датой заключения трудового договора. В последнем случае работник приступает к работе в день подписания трудового договора.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу (ч. 3 ст. 61 ТК РФ) (при этом день вступления трудового договора в силу определяется по правилам ч. 1 ст. 61 ТК РФ).

Например, если трудовой договор подписан в понедельник 01.12.2013 и стороны не установили в договоре дату начала работы, то работник приступает к работе на следующий рабочий день — во вторник 02.12.2013, так как по правилам ч. 1 ст. 61 ТК РФ трудовой договор вступил в силу с даты его подписания, 01.12.2013.

Необходимо обратить внимание, что трудовое законодательство оперирует такими понятиями, как **«дата заключения трудового договора»** (ч. 4 ст. 61 ТК РФ), **«дата вступления трудового договора в силу»** (ч. 1 ст. 61 ТК РФ), **«дата подписания трудового договора»** (ч. 1 ст. 61 ТК РФ) и **«дата начала работы»** (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Указанные даты могут не совпадать. Например, при фактическом допущении работника к работе договор считается заключенным с даты допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя) (ч. 2 ст. 67 ТК РФ). При этом подписанным трудовой договор станет только после его составления в письменной форме и подписания работником и работодателем (ч. 2 ст. 67 ТК РФ). В иных ситуациях (когда составление договора в письменной форме предшествует началу трудовых отношений) дата заключения трудового договора определяется датой его подписания (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

По общему правилу трудовой договор вступает в силу с момента его подписания или с момента фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя), то есть с момента его заключения. Вместе с тем стороны, заключая трудовой договор, могут установить иную дату вступления трудового договора в силу (ч. 1 ст. 67). Кроме того, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ может быть установлен особый порядок вступления трудового договора в силу (когда дата вступления трудового договора в силу отличается от даты его заключения).

Так, например, согласно подп. 2 п. 6 ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» трудовой договор с иностранным гражданином — высококвалифицированным специалистом вступает в силу не ранее получения данным высококвалифицированным специалистом разрешения на работу.

Срок трудового договора указывается только в том случае, если заключается срочный трудовой договор. При этом **в трудовом договоре обязательно должны быть указаны обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения именно срочного трудового договора**. Данные основания указываются в соответствии с ТК РФ (ст. 59 ТК РФ).

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок (п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010)).

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010));

4) **условия оплаты труда** (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ).

При этом условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 5 ст. 135 ТК РФ).

На практике размеры поощрительных выплат, надбавок и доплат, часто определяют в локальном нормативном акте (например, в положении об оплате труда, положении

о премировании и т. д.). Однако **ТК РФ требует указания условий оплаты труда в трудовом договоре**. Данный вывод следует также из ч. 1 ст. 135 ТК РФ.

Согласно ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. По смыслу указанного положения, несмотря на наличие коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, которыми установлена система оплаты труда (ч. 2 ст. 135 ТК РФ), работодатель обязан отразить условия оплаты труда в трудовом договоре (в силу прямого указания ч. 1 ст. 135 ТК РФ). Указание в трудовом договоре условий оплаты труда путем отсылки к действующим у работодателя системам оплаты труда, установленным локальным нормативным актом, коллективным договором, соглашением недопустимо.

В связи с этим работнику рекомендуется настаивать на включении в трудовой договор всех условий оплаты труда (размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада), доплат, надбавок и поощрительных выплат)).

Включение таких условий в трудовой договор является мерой защиты от одностороннего изменения работодателем условий оплаты труда как условий трудового договора.

При этом недопустимо одностороннее изменение условий оплаты труда и на основании ст. 74 ТК РФ, например, по мотиву изменения порядка финансирования фонда оплаты труда, так как изменение размера и порядка финансирования не является изменением организации труда или изменением технологий (т. е. вопросы финансирования не являются организационными и технологическими причинами).

В случаях, когда работодатель реорганизует структуру отделов, производства и т. д., это тоже само по себе не дает работодателю права произвольно изменить размер оплаты труда работника (в том числе уменьшить оклад, тарифную ставку).

Применительно к данному вопросу заслуживает внимания Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2012 № 11-27489/2012, в котором суд разъяснил, что *«сам по себе факт структурной реорганизации подразделений, с передачей функций одного из них другому, не может быть расценен как изменение организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства)»*,-

5) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

Согласно ч. 1 ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

С 01.01.2017 работодатель — субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия правила внутреннего трудового распорядка, при этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений он должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 309.2 ТК РФ, введенная Федеральным законом от 03.07.2016 № 348-ФЗ).

Согласно ч. 3 ст. 68 **ТК РФ** при приеме на работу (**до подписания трудового договора**) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Таким образом, по смыслу ч. 3 ст. 68 и ч. 2 ст. 57 ТК РФ, работник до подписания трудового договора в обязательном порядке под роспись ознакомливается работодателем с правилами внутреннего трудового распорядка, в которых в силу ч. 1 ст. 100 ТК РФ должен быть указан режим работы у данного работодателя. В связи с изложенным, если режим работы работника не отличается от общих правил (от общего режима рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка), не имеет смысла механически переносить все положения о режиме рабочего времени в трудовой договор. Обратная ситуация возникает в том случае, если для конкретного работника режим рабочего времени и времени отдыха отличается от общих правил.

Для работников, режим рабочего времени которых **отличается от общих правил**, установленных у данного работодателя, режим рабочего времени **определяется трудовым договором**. В частности, в трудовом договоре должны быть отражены условия о сокращенной продолжительности рабочего времени, о неполном рабочем времени, о ненормированном рабочем дне, если работник принимается на работу на таких условиях и соответствующие продолжительность рабочей недели, чередование рабочих и нерабочих дней, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы; время перерывов в работе, число смен в сутки (ч. 1 ст. 100 ТК РФ).

Подробнее о рабочем времени и времени отдыха см. разд. III и IV настоящей книги;

б) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Условия труда — это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ч. 2 ст. 209 ТК РФ).

Отнесение условий труда на рабочем месте к категории вредных и (или) опасных осуществляется по результатам специальной оценки условий труда, которая проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Ранее отнесение условий труда к категории **вредных или опасных**, а выполняемых работ к категории тяжелых осуществлялось на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой в порядке, установленном приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 № 342н.

В случае если до 01.01.2014 была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации — соответственно, отнесение условий труда к категории вредных или опасных осуществляется по результатам такой аттестации (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Вместе с тем согласно ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ **работодатель все же обязан будет организовать проведение специальной оценки условий труда при наличии обстоятельств**, указанных в ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, несмотря на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда до 01.01.2014.

В числе таких обстоятельств среди прочего указаны такие обстоятельства, как ввод в эксплуатацию **вновь организованных рабочих мест** и **наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций** или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Таким образом, при наличии оснований полагать необходимость проведения специальной оценки условий труда, выборным органам первичной профсоюзной организации рекомендуется направить работодателю соответствующее мотивированное предложение.

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные, а также на подклассы (ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Когда говорят о гарантиях и компенсациях, устанавливаемых работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в первую очередь речь идет о гарантиях и компенсациях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ: сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и повышение размера оплаты труда (ч. 2 ст. 219 ТК РФ).

В отношении указанных гарантий законодатель установил градацию: предоставление этих гарантий зависит от подкласса вредности условий труда по результатам специальной оценки условий труда. Наглядно данная градация представлена в следующей таблице:

Условия труда	Вредные условия труда				Опасные условия труда
	подкласс 3.1 (вредные условия труда 1-й степени)	подкласс 3.2 (вредные условия труда 2-й степени)	подкласс 3.3 (вредные условия труда 3-й степени)	подкласс 3.4 (вредные условия труда 4-й степени)	
Повышение размера оплаты труда не менее чем на 4% тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ)	+	+	+	+	+
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ)		+	+	+	+
Сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ)			+	+	+

Кроме того, данные категории работников пользуются и иными гарантиями и компенсациями.

Об особенностях заключения трудового договора о выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда см. п. 7.7 § 7 гл. 5 настоящей книги;

7) **условия, определяющие в необходимых случаях характер работы** (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

В качестве примеров иных характеров работы можно указать работу в полевых условиях, работу экспедиционного характера (ч. 1 ст. 168.1 ТК РФ).

В соответствии с постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 01.06.1989 г. № 169/10-87 «Об утверждении Положения о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве» следует, что подвижной характер работ связан с частой передислокацией организации (перемещением работников) или оторванностью от постоянного места жительства; разъездной характер устанавливается в случае выполнения работ на объектах, расположенных на значительном рас-

стоянии от места размещения организации, в связи с поездками в нерабочее время от места нахождения организации (сборного пункта) до места работы на объекте и обратно. Работа в пути в свою очередь означает выполнение трудовой функции в процессе движения транспортного средства (например, проводники вагонов в поездах).

Необходимо учитывать, что согласно ст. 168.1 ТК РФ работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);

иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в ч. 1 ст. 168 ТК РФ, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. **Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором;**

8) условия труда на рабочем месте.

Указанные условия устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Специальная оценка условий труда **не проводится** в отношении условий труда **надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями — физическими лицами**, не являющимися индивидуальными предпринимателями (ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Законодатель не определяет, каким именно образом должны быть указаны условия труда в трудовом договоре — путем указания на конкретный класс (подкласс) условий труда или путем также дополнительного указания конкретных вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, выявленных на рабочем месте.

В любом случае в трудовом договоре в обязательном порядке должен быть указан конкретный класс (подкласс) условий труда в соответствии с отчетом о проведении специальной оценки условий труда. Дополнительная информация, характеризующая условия труда, может быть указана по инициативе сторон трудового договора.

Подробнее о специальной оценке условий труда см. раздел VI настоящей книги;

9) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Виды и условия социального страхования определяются государством и находятся за пределами усмотрения сторон трудового договора. Включение положений о социальном страховании работника в трудовой договор преследует цель информирования работника о содержании соответствующих норм законодательства и об обязанности работодателя перечислять соответствующие взносы в социальные фонды (ФСС, ПФР, ФОМС).

Норма об обязательном включении в трудовой договор условий об обязательном социальном страховании появилась в ТК РФ по инициативе ФНПР. Эта инициатива была обусловлена тем, что работодатели зачастую не исполняли свои обязанности по уплате взносов, когда работник при выходе на пенсию вдруг узнавал о недостаточности у него страхового стажа или о неполной уплате работодателем страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

(о видах обязательного социального страхования см. ст. 7 Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»);

10) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, могут быть предусмотрены также иные условия, обязательные для включения в трудовой договор (о том, какие акты относятся к нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, см. ч. 1 ст. 5 ТК РФ).

Так, например, в Указе Президента РФ от 10.06.1994 № 1200 «О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой» установлены обязательные условия трудового договора с руководителем федеральных государственных предприятий (см. также приказ Минэкономразвития РФ от 02.03.2005 № 49 «Об утверждении примерного трудового договора с Руководителем федерального государственного унитарного предприятия»).

Следует иметь в виду, что в соответствии с ч. 3 ст. 57 ТК РФ **если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо условия из числа обязательных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.** Обязательный характер указанных выше условий означает лишь, что эти условия должны быть указаны в любом трудовом договоре. Неуказание в трудовом договоре любого из обязательных условий влечет для работодателя ответственность в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ. На статус трудового договора это обстоятельство никак не влияет.

Ненадлежащее оформление трудового договора влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ).

В случае отсутствия какого-либо из указанных условий, трудовой договор должен быть дополнен недостающими условиями. При этом **недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон**, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Трудовое законодательство не дает ответа на вопрос, какими условиями руководствоваться до момента подписания необходимых приложений или соглашений к трудовому договору, если какие-либо из обязательных условий трудового договора не были в него включены. Очевидно, что в этих ситуациях (как и в ситуациях, когда трудовой договор не был составлен в письменном виде) должна быть установлена воля сторон и условия, которые стороны имели в виду, вступая в трудовые отношения. Такие воля и условия могут быть установлены исходя из любых документов, подписанных работником и работодателем, исходя из содержания текста вакансии, на которую откликнулся работник, а также исходя из переписки сторон, в том числе исходя из содержания электронной переписки работника и работодателя, объяснений сторон и показаний свидетелей. Кроме того, судом будут учитываться фактически сложившиеся между сторонами правоотношения.



Пример из судебной практики

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.04.2012 № 33-4991/2012:

«Из материалов дела усматривается, что А. является индивидуальным предпринимателем, осуществляет предпринимательскую деятельность под торговой маркой “Волишебный мир”.

Судом установлено, что А. на специализированном сайте в сети Интернет разместив объявление о наличии вакансии маркетолога с заработной платой 25000р. в месяц, с постоянной работой.

Из объяснений представителя ответчика следует, что указанная должность имеется в штатном расписании и предусматривает постоянную работу.

Из материалов дела усматривается, что Г. в связи с обращением по указанному объявлению после предоставления резюме проходила собеседование у ответчика, в дальнейшем с 19 сен-

тября 2011 г. выполняла работу маркетолога, порученную А., за выполненную работу ей было начислено вознаграждение за указанную работу исходя из 25 000 р. в месяц.

Из электронной переписки между сторонами следует, что А. пользовался терминологией трудового законодательства, в том числе указывая на выдачу истцу заработной платы, на возможность ее увольнения во время испытательного срока и без отработки двух недель.

Из электронной переписки от 13 сентября 2011 г. следует, что А. Г. была поручена определенная работа, и в понедельник 19 сентября 2011 г. она должна явиться в офис.

Из объяснений Г. следует, что она работала в офисе ответчика, расположенном в доме 7 лит А по ул. Очаковской, что подтверждается показаниями свидетеля Д., работника А., который пояснил, что видел Г. в офисе, отношения между сторонами были трудовыми.

Оценив собранные по делу доказательства в их совокупности, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что между сторонами возникли трудовые отношения, в связи с чем А. был не вправе уволить Г. без достаточных к тому правовых оснований.

Судебная коллегия полагает, что указанный вывод суда является законным и обоснованным исходя из следующего <... >.

Из материалов дела, в том числе электронной переписки между сторонами, усматривается, что истец была допущена к работе, между сторонами были согласованы условия об оплате труда в размере 25000 р. в месяц, истцу было предоставлено рабочее место, истец исполняла работу, порученную ответчиком.

При таких обстоятельствах суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что между сторонами возникли трудовые отношения, в связи с чем обоснованно удовлетворил искивые требования».

2.3. Дополнительные условия трудового договора

В соответствии с ч. 4 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия. При этом дополнительно включаемые условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В частности, в трудовой договор могут включаться условия:

1) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте.

Важность уточнения в трудовом договоре места работы и рабочего места подчеркивалась выше, когда речь шла об указании в трудовом договоре места работы. Эти уточнения необходимы для недопущения перемещения работника без его согласия (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ);

2) об испытании.

Условие об испытании включается в трудовой договор с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Подробнее об испытании при приеме на работу см. § 6 гл. 5 настоящей книги;

3) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной).

Трудовым договором может быть установлена обязанность работника не разглашать не только сведения, относящиеся к работодателю (например, коммерческая тайна работодателя), но и обязанность не разглашать сведения, относящиеся к тайне иных лиц (например, тайны контрагентов работодателя, персональные данные граждан и т. п.), когда такие сведения становятся работнику известными в силу выполнения им своих трудовых

обязанностей, так как работодатель несет ответственность за разглашение охраняемой законом тайны.

Среди охраняемых законом тайн можно назвать следующие:

- государственная тайна (Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне», ст. 257 УК РФ, ст. 283 УК РФ);
- коммерческая тайна (Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне», ст. 183 УК РФ);
- банковская тайна (ст. 857 ГК РФ, ст. 183 УК РФ);
- врачебная (медицинская) тайна (ст. 13 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»);
- налоговая тайна (ст. 102 НК РФ, ст. 183 УК РФ);
- тайна голосования (ст. 141 УК РФ);
- тайна усыновления (удочерения) (ст. 155 УК РФ);
- тайна частной жизни, личная и семейная тайна (ч. 1 ст. 23 Конституции РФ, ст. 137 УК РФ);
- тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных или иных сообщений (ч. 2 ст. 23 Конституции РФ, ст. 138 УК РФ);
- тайна завещания (ст. 1123 ГК РФ);
- аудиторская тайна (ст. 9 Федерального закона от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности»);
- тайна совершения нотариальных действий (ст. 16, 28 Основ законодательства Российской Федерации о нотариате);
- тайна страхования (ст. 946 ГК РФ);
- профессиональная тайна работников учреждений социального обслуживания (ст. 11 Федерального закона от 02.08.1995 № 122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов»);
- иные виды охраняемых законом тайн.

Перечень информации, которая относится к тайне не подлежащей разглашению, может доводиться до сведения работника под роспись (как, например, перечень информации, составляющей коммерческую тайну), так и явствовать из закона (например, налоговая тайна). Наиболее распространенным видом тайны, к которой получает доступ работник, является коммерческая тайна. Перечень необходимых мероприятий, которые проводятся по отношению к работнику в рамках охраны конфиденциальности информации, достаточно подробно регламентирован в ст. 11 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».

В частности, согласно указанной ст. Федерального закона «О коммерческой тайне» в целях охраны конфиденциальности информации **работодатель обязан;**

- 1) ознакомить под роспись работника, доступ которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты;
- 2) ознакомить под роспись работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;
- 3) создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны.

Если работник не был ознакомлен под роспись с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, на работника не могут распространяться обязанности, установленные в ч. 3 ст. 11 названного закона.

На практике встречаются случаи, когда работодатель предлагает работнику заключить соглашение о неразглашении коммерческой тайны, по условиям которого работник обязуется не разглашать коммерческую тайну в течение определенного срока после прекращения трудового договора. При этом в такие соглашения обычно включается также

условие о возложении на работника **материальной ответственности в полном размере** причиненного ущерба со ссылкой на п. 7 ч. 1 ст. 243 ТК РФ.

Необходимо обратить внимание, что подобная практика со стороны работодателя **незаконна**. Согласно п. 7 ч. 1 ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случае разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), **в случаях, предусмотренных федеральными законами**. Это означает, что полная материальная ответственность за разглашение коммерческой тайны возможна только в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Вместе с тем Федеральным законом от 18.12.2006 № 231-ФЗ с 1 января 2008 года были признаны утратившими силу п. 3 и 4 ч. 3, ч. 4, 5 и 7 ст. 11 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне». Именно данные нормы Федерального закона «О коммерческой тайне» ранее позволяли заключать подобные соглашения с работниками и предусматривали обязанность работника и лица, прекратившего с работодателем трудовые отношения, возместить причиненный работодателю ущерб, если они виновны в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей им известной в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

Таким образом, в настоящее время отсутствуют правовые основания для заключения с работником соглашений о неразглашении коммерческой тайны в течение определенного срока после прекращения трудового договора (указанный подход подтвержден также в письме Минтруда России от 19.10.2017 № 14-2/В-942), а также отсутствуют правовые основания для возложения на работника полной материальной ответственности за разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну. Частью 2 ст. 14 предусмотрена возможность привлечения к **дисциплинарной ответственности** работника, который в связи с исполнением трудовых обязанностей получил доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, в случае умышленного или неосторожного разглашения этой информации при отсутствии в действиях такого работника состава преступления. Уголовная ответственность за незаконное разглашение или использование сведений, составляющих коммерческую тайну, без согласия их владельца лицом, которому она была доверена или стала известна по службе или работе предусмотрена ч. 2 ст. 183 УК РФ.

Учитывая, что режим коммерческой тайны налагает определенные обязанности на работника, **необходимо крайне осторожно подходить к вопросу дачи согласия на доступ к информации, составляющей коммерческую тайну**.

Согласно ч. 2 ст. II Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» **доступ работника к информации, составляющей коммерческую тайну, осуществляется с его согласия**, если это не предусмотрено его трудовыми обязанностями.

Трудовым договором с руководителем организации должны предусматриваться его обязательства по обеспечению охраны конфиденциальности информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты, и ответственность за обеспечение охраны ее конфиденциальности (ч. 6 ст. 11 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»).

Если работодатель необоснованно отказал в допуске к государственной тайне (например, в результате необоснованного проведения проверки на возможность допуска к гостайне, когда такая проверка была проведена при отсутствии достаточных к тому оснований), суд может прийти к выводу о том, что указанное обстоятельство не может быть основанием для прекращения ранее заключенного трудового договора на основании ч. 1 ст. 84 ТК РФ.



Пример из судебной практики

Решение Ленинского районного суда г. Владивостока от 15.04.2010¹:

«В судебном заседании установлено, что Д. с 23.09.97 по 13.03.2006 занимала должность начальника КАБ УВД по Приморскому краю. С 01.01.2006 штатная численность адресных бюро была передана Федеральной миграционной службе, в связи с чем, все работники КАБ УВД по ПК, были уволены из УВД по ПК и приняты переводом в УФМС по ПК. Она была уволена 13.03.2006 приказом УВД по ПК переводом в УФМС по ПК.

Решением Фрунзенского районного суда г. Владивостока от 15.07.2008 признан факт допуска к работе Д. в должности начальника отдела адресно-справочной работы УФМС по ПК с 14.03.2006. В связи с ее незаконным увольнением на ответчика возложена обязанность восстановить ее на работе в прежней должности, заключить трудовой договор (контракт), издать приказ о приеме на работу в УФМС России по ПК в должности начальника ОАСР.

25 июля 2008 г. Д. вновь уволена и решением Первореченского районного суда г. Владивостока от 23.12.2008 восстановлена в должности начальника отдела адресно-справочной работы УФМС по ПК.

25 декабря 2008 г. с Д. заключен трудовой договор о принятии ее на должность начальника ОАСР УФМС России по ПК.

21 мая 2009 г. с Д. заключено дополнительное соглашение с указанием в п. 14 об исполнении служебных обязанностей при наличии допуска к сведениям составляющим государственную тайну по форме, указанной в номенклатуре должностей работников УФМС по ПК.

20.07.2009 приказом № 137Д. уволена с должности начальника отдела адресно-справочной работы УФМС России по Приморскому краю по ч. 1 ст. 84 ТК РФ, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях: в других случаях, предусмотренных федеральными законами (абз. 4 ч. 1 ст. 22 Федерального закона от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне»).

<...>

Как установлено в судебном заседании, основанием для увольнения Д. явилось решение Начальника УФМС России по Приморскому краю от 05.06.2009 об отказе в допуске Д. к сведениям, составляющим государственную тайну.

Данное решение было принято по результатам проведения проверки УФСБ по ПК.

6 мая 2009 г. начальник УФМС России по ПК обратился с обращением к начальнику УФСБ России по ПК о проведении проверочных мероприятий в отношении Д.

Основанием проведения проверки явилось несоответствие данных места жительства, указанных Д. в анкете.

22 мая 2009 г. УФСБ по ПК сообщило начальнику УФМС России по ПК о том, что в результате проверочных мероприятий выявлены действия Д., создающие угрозу безопасности Российской Федерации, что является основанием для отказа в допуске к государственной тайне.

Рапортом от 5 июня 2009 г. начальник отдела кадров и ПО УФМС России по ПК сообщил о нецелесообразности открытия допуска по форме 3 Д. в связи с поступлением письма УФСБ по ПК от 22 мая 2009 г.

Решением начальника УФМС России по ПК от 05.06.2009, оформленным резолюцией на рапорте, в соответствии с п. 4 ст. 22 ФЗ № 5485-1 от 21.07.1993 в допуске по форме 3 Д. отказано.

10.06.2009Д. было направлено уведомление об увольнении по п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, предложены 2 вакантные должности.

¹ Информационный сборник ФНПР «О практике участия общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов в нормотворческой деятельности и защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся». 2012. № 19.

26.06.2009 Д. было направлено уведомление об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 84 ТК РФ, предложены три вакантные должности.

01.07.2009 Д. было направлено уведомление об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 84 ТК РФ, предложены три вакантные должности.

<...>

Увольнение также является не законным, поскольку приказ об увольнении не содержит указание на решение руководителя УФМС России по ПК об отказе в допуске Д. к сведениям, составляющим государственную тайну и основания принятия руководителем данного решения.

Основанием для проверочных мероприятий в отношении Д., явилось обращение УФМС России по ПК в УФМСБ России по ПК о проверке указанных ею данных в анкете от 15 июля 2008 г. Как установлено в судебном заседании, согласно номенклатуры должностей УФМС России по Приморскому краю № 19933 от 28.12.2007 согласованной с УФМСБ России по Приморскому краю для назначения на должность начальника адресно-справочной службы УФМС необходимо оформление допуска по форме 3 к сведениям, составляющие государственную тайну.

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Представителями УФМС России по ПК указано на необходимость проведения проверки в связи с необходимостью допуска к сведениям, составляющим государственную тайну.

Однако УФМС России по ПК не представлены доказательства необходимости проведения в отношении истца проверки 6 мая 2009 г.

Дополнительное соглашение к трудовому договору с Д. заключено 21.05.2009, где указано об исполнении служебных обязанностей при наличии допуска к сведениям, составляющим государственную тайну.

Данные указанные в анкете Д. от 15 июля 2008 г. не могли относиться к вопросу о допуске ее к работе после восстановления истца на работе судом 23 декабря 2008 г.

Заполненная анкета Д. с указанием сведений была предоставлена в УФМС до ее последнего восстановления на работе в должности начальника адресно-справочной службы. **В данной анкете Д. не указано о ее согласии на проведение в отношении нее проверочных мероприятий, в связи с допуском к государственной тайне.** Новая анкета у истца не потребовалась.

Кроме того, в ходе проведения проверки у Д. не потребовались объяснения по факту указания неверной информации в анкете, следовательно, проверка была проведена незаконно до 21 мая 2009 г.

Доводы представителя УФМС России по Приморскому краю о том, что в анкете заполненной Д. имеется ее согласие на проведение проверочных мероприятий в отношении сведений предоставленных ею судом, не принимаются во внимание, так как сведения, по которым проведена проверка потребовались до ее последнего восстановления в других целях.

Из пояснений представителя УФМС России по Приморскому краю следует, что отказ в допуске к сведениям, составляющим государственную тайну был оформлен в виде резолюции начальника на рапорте от 05.06.2009.

Однако решение об отказе в допуске Д. к сведениям составляющим государственную тайну имеет форму в виде резолюции начальника, которая не предусмотрена Законом «О государственной тайне» и Трудовым законодательством.

Указанное решение не содержит наименование лица его принявшего, а имеется только подпись без расшифровки, кроме этого указанное решение выражено в виде обращения.

Поскольку отсутствовали основания для проведения проверки в отношении Д., то решение Врио начальника Управления Федеральной миграционной службы России по Приморскому Краю Л. от 05.06.2009 об отказе в допуске по форме 3 Д., выраженное в виде резолюции на рапорте начальника О К и ПО УФМС России по Приморскому краю от 05.06.2009 является незаконным и подлежит отмене.

В связи с нарушением порядка увольнения и отсутствия оснований Д. подлежит восстановлению на работе в должности начальника адресно-справочной службы УФМС России по Приморскому краю»,

4) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

В случае если работник нарушит указанную обязанность, подлежит применению ст. 249 ТК РФ о материальной ответственности работника. Согласно указанной статье в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Согласно позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в Определении от 15.07.2010 № 1005-0-0, взыскание с работника затрат, понесенных работодателем на его обучение, основывающееся на добровольном и согласованном волеизъявлении работника и работодателя, допускается только в соответствии с общими правилами возмещения ущерба, причиненного работником работодателю, и проведения удержаний из заработной платы. Правильность применения ст. 249 ТК РФ и трудового договора (соглашения об обучении работника за счет средств работодателя) может быть проверена в судебном порядке.

Таким образом, Конституционный Суд РФ не исключает возможности взыскания указанного вида ущерба по распоряжению работодателя (если сумма причиненного ущерба, не превышает среднего месячного заработка (ст. 248 ТК РФ), в иных случаях взыскание возможно **только в судебном порядке**). И при этом должны соблюдаться нормы об ограничении размера удержаний из заработной платы (ст. 138 ТК РФ).

Необходимо учитывать, что **работодатель не вправе** требовать включения в трудовой договор положений **о полном возмещении работником стоимости обучения** при увольнении ранее определенного срока. Стороны могут прийти к соглашению только о возмещении затрат на обучение **пропорционально неотработанному времени**. Соответствующее толкование ст. 249 ТК РФ дано судебной практикой.



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 28.09.2012 № 56-КГ12-7:

«Разрешая спор, суд, сославшись на положения ст. 249 Трудового кодекса Российской Федерации, произвел расчет суммы, подлежащей возмещению истцу пропорционально фактически не отработанному ответчиком после окончания обучения времени, а не в полном объеме затраченных на прохождение процесса обучения средств.

При этом суд указал на то, что условие ученического договора, в котором предусмотрено полное возмещение работником стоимости обучения, а не пропорционально отработанному после окончания обучения времени ухудшает положение работника и противоречит требованиям ст. 249 Трудового кодекса Российской Федерации.

Судебная коллегия находит эти выводы и решение суда правильными, основанными на нормах действующего трудового законодательства и соответствующими установленным судом обстоятельствам дела.

Обязанность ученика или работника возместить работодателю расходы (затраты), связанные с обучением, в случае неисполнения обязанности по отработке предусмотрена ч. 2 ст. 207 и ст. 249 Трудового кодекса Российской Федерации соответственно.

Согласно ст. 207 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

В соответствии со ст. 249 Трудового кодекса Российской Федерации в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

В ученическом договоре от 26 марта 2010 г., заключенном между ОАО «Тернейлес» и Мошкиным А.Н., в пп. в п. 3.4 указано на то, что расходы на обучение и расходы, понесенные работодателем, предусмотренные п. 2.2 настоящего договора (средний заработок, командировочные расходы) в случае увольнения работника с предприятия ранее 5-летнего срока после завершения обучения возмещаются им предприятию одновременно и в полном объеме независимо от срока отработанного времени после обучения.

Между тем, положениями ст. 9 и 232 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, трудовым договором может конкретизироваться материальная ответственность сторон, но ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами».

5) о видах и об условиях дополнительного страхования работника.

Условия о дополнительном страховании работника все чаще включаются в трудовой договор. Их относят к так называемому социальному пакету, предоставляемому гражданину при поступлении на работу. К одному из самых распространенных видов дополнительного страхования работников относится дополнительное медицинское страхование;

б) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

Указанные виды условий также входят в так называемый социальный пакет. В числе подобных условий можно назвать, например, бесплатные обеды, бесплатное посещение спортзалов и фитнес-центров, предоставление работнику и членам его семьи жилья на время выполнения трудовых обязанностей и т. п.

Важно отметить, что закон не требует включения в трудовой договор подобных дополнительных обязательств работодателя, однако если указанные условия в трудовой договор были включены, они приобретают для работодателя обязательную силу и должны им выполняться. Изменение этих дополнительных условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Как следует из абз. 2 п. 1 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в трудовой договор могут быть включены **условия, носящие гражданско-правовой характер** (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения).

В связи с этим Верховный Суд РФ разъяснил, что несмотря на то что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных ст. 23—24 ГПК РФ.

И при этом согласно п. 4 указанного постановления Пленума ВС РФ по смыслу подп. 1 п. 1 ст. 333.36 ч. 2 Налогового кодекса Российской Федерации (далее — НК РФ) и ст. 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, **в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов;**

7) об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При уточнении прав и обязанностей работника и работодателя важно учитывать, что не должны ухудшаться положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 9 ТК РФ, ч. 4 ст. 57 ТК РФ);

8) права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Действительно, в трудовой договор зачастую включают права и обязанности работника, которые уже закреплены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами. Подобное «дублирование» прав и обязанностей в трудовом договоре не означает, что стороны трудовых правоотношений не могут реализовывать иные предоставленные им права, равно как не означает, что стороны освобождаются от иных возложенных на них обязанностей;

9) о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника. Дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение работника, также как и дополнительное медицинское страхование, относится к так называемому социальному пакету. Рассмотренные положения ТК РФ соответствуют Рекомендации МОТ № 198 о трудовом правоотношении.

Необходимо также отметить, что нередко встречаются случаи включения в трудовой договор условия о запрете на трудоустройство к конкурентам работодателя в течение определенного времени после расторжения трудового договора.

В письме от 19.10.2017 № 14-2/В-942 Минтруд России обратил внимание на то, что подобные условия трудового договора не подлежат применению:

«...Трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в договор, то они не подлежат применению (в соответствии с частью второй статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

Федеральным законом и иными нормативными актами не предусмотрено, что в трудовом договоре с работником, ином документе может быть предусмотрен запрет на действия работника в течение какого-либо срока после расторжения трудового договора, если такие действия могут привести к неблагоприятным последствиям для бывшего работодателя, в том числе на трудоустройство этого работника у другого работодателя, занимающегося теми же видами деятельности в той же области, что и прежний работодатель.

В связи с чем полагаем, что такое условие, даже если оно будет включено в трудовой договор, не будет подлежать применению как противоречащее трудовому законодательству и ограничивающее права работника».

§ 3. СРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В силу ч. 1 ст. 58 ТК РФ трудовой договор заключается:

- 1) либо на неопределенный срок;
- 2) либо на определенный срок.

Когда трудовой договор заключается на определенный срок, он именуется «срочным».

Если трудовой договор заключается на неопределенный срок, то в трудовом договоре указывается только дата начала работы (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В случае, когда заключается срочный трудовой договор, в нем также указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ)

При этом если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то **договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 3 ст. 58 ТК РФ).**

При этом если работник был фактически допущен к работе, а трудовой договор с ним не был оформлен в письменной форме в нарушение ч. 3 ст. 67 ТК РФ, и при этом отсутствуют объективные доказательства того, что по соглашению между работником и работодателем был заключен срочный трудовой договор, то работодатель не вправе ссылаться на срочный характер трудовых отношений, так как с момента фактического допущения к работе трудовые отношения возникли на неопределенный срок.



Пример из судебной практики

Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 07.07.2011¹:

«Оценивая в совокупности показания свидетелей, суд приходит к выводу, что трудовой договор от 26 октября 2010 года был предложен для подписания работников, в том числе Я. в декабре 2010 года, при этом к работе истец приступил 26 октября 2010 года, что не оспаривалось ответчиком.

Как следует из срочного трудового договора № 26-14 от 26 октября 2010 года составленного между ОАО РЭУ “Амурский” и Я. и не подписанного со стороны “Работника” — Я., п. 6.1. договора предусмотрено вид договора: срочный, на срок с 26 октября 2010 года по 30 июня 2011 года. При принятии на работу работнику устанавливается испытание сроком три месяца.

В материалы дела ответчиком представлены акты, составленные в отношении истца об отказе в ознакомлении с приказом № 677 от 26 октября 2010 года о приеме на работу, об отказе в ознакомлении и получить 2 экземпляра трудового договора № 26-14 от 26 октября 2010 года, между тем указанные документы не могут являться основанием как отказ Я. от выполнения своей трудовой функции, указанное подтверждается графиком рабочих смен, табелями учета рабочего времени.

Таким образом, ответчик с истцом пытался заключить трудовой договор в письменной форме в декабре 2010 года, после того как работники котельной обратились в государственную инспекцию труда, в связи с чем, суд приходит к выводу, что ответчиком была нарушена ст. 67 ТК РФ, обязывающая работодателя не позднее трех рабочих дней с момента фактического допущения работника к работе заключить трудовой договор, при этом обстоятельства допуска к работе истца не оспаривалось сторонами.

В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться: 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 57 ТК РФ устанавливает, что условие о сроке действия трудового договора является обязательным для включения в трудовой договор. В силу ч. 3 ст. 58 ТК РФ если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

¹ Информационный сборник ФН П Р «О практике участия общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов в нормотворческой деятельности и защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся». 2013. № 22.

Согласно ч. 1—2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Как следует из материалов дела, условие о срочности трудовых отношений между сторонами указывалось ответчиком в трудовом договоре № 26-14 от 26 октября 2010 года, ссылка на срочность трудового договора не содержится в приказе от 26 октября 2010 года № 677о приеме истца на работу.

Согласно ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под росписью в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Однако в ходе судебного разбирательства судом установлено, что указанный трудовой договор истцом подписан не был, с приказом о приеме на работу Я, также ознакомлен не был, истец пояснил суду, что ему не было известно о срочности трудового договора, документы от работодателя (трудовой договор, копии приказов о приеме на работу и увольнении) ему было предложено получить только в декабре 2010 года, т. е. по истечению двух месяцев после фактического допуска к работе, в связи с чем суд не может расценить эти документы в качестве доказательств того обстоятельства, что сторонами трудового договора: в надлежащем порядке (в письменной форме) был оговорен срок его действия.

Таким образом, суд приходит к выводу, что трудовые отношения между истцом и ответчиком, наличие которых усматривается из материалов дела и подтверждено сторонами в ходе судебного разбирательства, возникли без заключения письменного трудового договора с оговоркой о сроке его действия, то есть, с учетом положений ч. 3 ст. 58 ТК РФ, они возникли на неопределенный срок, следовательно, у ответчика отсутствовали основания для увольнения истца по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ — по истечению срока трудового договора».

Срочный трудовой договор может заключаться на срок **не более пяти лет**, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ),

Срок трудового договора имеет крайне важное значение для работника, так как оказывает непосредственное влияние на стабильность дохода работника и позволяет ему планировать свой семейный бюджет и расходы, определять перспективы своего профессионального роста и развития.

При этом важно учитывать, что заключение срочного трудового договора **не ограничивает право работника расторгнуть трудовой договор** в установленном порядке до момента истечения срока его действия (ст. 80 ТК РФ).

Когда имеет место срочный трудовой договор, истечение срока его действия является основанием для прекращения трудового договора с работодателем (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) (за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения).

Истечение срока трудового договора является основанием прекращения трудового договора, которое не относится к случаям расторжения трудового договора по инициативе работодателя. То есть прекращение трудового договора в связи с истечением его срока — это не расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Однако фактически срочность трудового договора — это дополнительная возможность для работодателя расторгнуть трудовой договор с работником, ведь само по себе истечение срока трудового договора не

влечет прекращения трудового договора — в силу ч. 4 ст. 58 ТК РФ в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Необходимо учитывать гарантию беременным женщинам, предусмотренную ч. 2 ст. 261 ГК РФ, согласно которой в случае истечения срока действия срочного трудового договора в **период беременности женщины** работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора **до окончания беременности**, а при предоставлении листка нетрудоспособности по беременности и родам — **до окончания отпуска по беременности и родам**. Женщина, срок действия срочного трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

В силу ч. 3 ст. 261 ТК РФ допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В силу ч. 1 ст. 79 ТК РФ о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Срочный трудовой договор невыгоден для работника

Именно поэтому законодатель сформулировал в Трудовом кодексе РФ конструкцию срочного трудового договора таким образом, что срочность — исключение, а не правило. По общему правилу **трудовой договор должен заключаться на неопределенный срок**.

Трудовое законодательство устанавливает две модели, когда заключается срочный трудовой договор:

1) **с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок** (ч. 2 ст. 58 ТК РФ). При этом законодатель строго регламентировал случаи, когда характер работы или условия ее выполнения являются основанием заключения срочного трудового договора (ч. 1 ст. 59 ТК РФ);

2) **без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, установленных законом, когда допускается заключение срочного трудового договора, однако только по соглашению сторон** (ч. 2 ст. 58, ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, **считается заключенным на неопределенный срок** (ч. 5 ст. 58 ТК РФ). Указанная норма распространяется не только на

случаи, когда срочный трудовой договор был заключен в силу ч. 2 ст. 59 ТК РФ, но также и на случаи, когда срочный трудовой договор был заключен в порядке ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

Необходимо также учитывать разъяснения Верховного Суда РФ о том, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (вред, от 28.09.2010)).

Если с работником заключается срочный трудовой договор, в трудовом договоре должны быть указаны конкретные обстоятельства и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Эти обстоятельства (причины) должны строго соответствовать тем, которые предусмотрены в ст. 59 ТК РФ (или в иных положениях ТК РФ и других федеральных законов, допускающих возможность заключения срочного трудового договора) и на которую законодатель особо обращает в ч. 5 ст. 58 ТК РФ.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч. 6 ст. 58 ТК РФ).

1. Случаи, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 1 ст. 59 ТК РФ).

С учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения срочный трудовой договор заключается:

1) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

Например, заключение такого срочного трудового договора может потребоваться для замещения работника, находящегося в отпуске (ст. 114 ТК РФ), направленного в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ), привлекаемого к исполнению государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ), направленного на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ) и т. д.

При заключении срочного трудового договора по указанному выше основанию должно иметь место замещение именно временно отсутствующего работника, с которым работодатель заключил трудовой договор, но не временное замещение вакантной должности;

2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

Следует учитывать, что работы должны носить временный характер применительно к данному работодателю, их продолжительность не должна превышать двух месяцев. При этом работы могут относиться к обычной хозяйственной деятельности работодателя, однако при этом возникать только периодически, и на срок до двух месяцев — например, ежегодная подготовка финансовой отчетности (сравните с основанием, предусмотренным абз. 6 ч. 1 ст. 59 ТК РФ).

Если соответствующий вид работ у данного работодателя носит постоянный характер, то заключение срочного трудового договора является неправомерным.

Также необходимо учитывать, что при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается (ст. 289 ТК РФ);

3) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев (ч. 1 ст. 293 ТК РФ).

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства (ч. 2 ст. 293 ТК РФ).

Перечень сезонных работ утвержден постановлением НКТСССР от 11.10.1932 № 185 (в ред. от 27.07.1936, с изм. от 28.12.1988), постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 28.12.1988 № 662/29-121 и постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 06.06.1960 № 769/16 указанный перечень дополняется.

Работодатель не может по своему усмотрению относить те или иные виды работ к сезонным и на этом основании заключать срочные трудовые договоры с работником.

При заключении срочного трудового договора для выполнения сезонных работ рекомендуется потребовать от работодателя предоставить для ознакомления отраслевое (межотраслевое соглашение) в котором определен перечень и продолжительность сезонных;

4) с лицами, направляемыми на работу за границу.

Например, за границу лицо может направляться для работы в дипломатическом представительстве или консульском учреждении или для работы в филиале или представительстве юридического лица, расположенном за границей;

5) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

В указанной норме указано несколько оснований заключения срочного трудового договора;

а) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы);

б) для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

А. Первое из указанных обстоятельств (причин), которое может служить основанием заключения срочного трудового договора следует отличать от основания, предусмотренного абз. 3 ч. 1 ст. 59 ТК РФ (на время выполнения временных (до двух месяцев) работ).

В данном случае речь идет о работах, выходящих за рамки обычной хозяйственной деятельности работодателя

Следует иметь в виду, что обычная деятельность — это не только те виды деятельности, которые указаны в учредительных документах организации или в Едином государственном реестре юридических лиц в качестве основных.

В учредительных документах указываются цели деятельности юридического лица, для достижения которых оно может осуществлять различные виды деятельности.

Так, например, в силу абз. 2 п. 1 ст. 49 ГК РФ коммерческие организации, за исключением унитарных предприятий и иных видов организаций, предусмотренных законом (например, банковских и страховых организаций), могут иметь гражданские права и нести гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных законом.

Поэтому при применении рассматриваемых положений трудового законодательства обычные виды деятельности следует устанавливать не исходя из содержания устава организации (в котором могут быть не отражены те виды деятельности, которые организация фактически осуществляет), а с учетом фактически осуществляемых организацией видов деятельности.

В этой связи неправомерным со стороны работодателя будет заключение срочного трудового договора на основании абз. 6 ч. 1 ст. 59 ТК РФ под предлогом того, что лицо принимается для выполнения работы, не предусмотренной уставом юридического лица, если фактически соответствующие виды деятельности юридическим лицом осуществлялись.

Также важно отметить, что абз. 6 ч. 1 ст. 59 ТК РФ не может использоваться работодателем как способ заключить с работником срочный трудовой договор для выполнения временных работ сроком более двух месяцев в обход положений абз. 3 ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

Если с работником заключен срочный трудовой договор для выполнения работы, которая не выходит за рамки обычной деятельности работодателя, а работодатель лишь преследовал цель привлечь работника для временного выполнения работ на срок более двух месяцев (и при этом не имело место заведомо временное (до одного года) расширение производства или объема оказываемых услуг), заключение срочного трудового договора на основании абз. 6 ч. 1 ст. 59 ТК РФ неправомерно.

В этом случае на основании ч. 5 ст. 58 ТК РФ работник может обратиться в суд с требованием о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок.

Б. Второе обстоятельство (причина), которое может служить основанием для заключения срочного трудового договора, предусмотренное абз. 6 ч. 1 ст. 59 ТК РФ — это выполнение работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

В данном случае речь идет об обычной деятельности работодателя.

Важно отметить, что расширение производства или объема оказываемых услуг должно носить заведомо временный характер (например, при увеличении числа заказов на установку кондиционеров в летний период). Если же имело место расширение производства или объема оказываемых услуг, которые **не носили заведомо временный характер** (например, работодатель привлек большее число клиентов за счет размещения рекламы), то **недопустимо заключение срочного трудового договора** по рассматриваемому основанию.

Это основание заключения срочного трудового договора не может использоваться работодателем в тех случаях, когда он просто не уверен в том, что увеличенный объем услуг или выполняемых работ сохранится продолжительное время. Для заключения срочного трудового договора необходимы объективные причины. Поэтому заключение срочных трудовых договоров по указанному мотиву будет являться попыткой уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников (ч. 6 ст. 58 ТК РФ), в частности, **попыткой уклониться от предоставления работнику гарантий при сокращении численности или штата работников** (ст. 178—180 ТК РФ, 318 ТК РФ);

б) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы.

Если юридическое лицо создается на определенный срок это должно быть отражено в его уставе (см., например, п. 3 ст. 2 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»).

Истечение срока, на который создано юридическое лицо или достижение цели, ради которой оно создано, является одним из оснований для принятия решения его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, о его ликвидации (п. 2 ст. 61 ГК РФ).

Следует иметь в виду, что при заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы (абз. 7 ч. 1 ст. 59 ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, **только если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана**, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 61 ГК РФ) (п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.09.2010)).

Если организация не была ликвидирована, то прекращение заключенного с работником срочного трудового договора не допускается. В частности, не допускается его прекращение, если организации была реорганизована, а не ликвидирована;

7) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой.

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ), такой договор в силу ч. 2 ст. 79 Кодекса прекращается по завершении этой работы (п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.09.2010)).

Необходимо учитывать, что работа очевидно должна носить конечный характер. В связи с этим необходимо учитывать разъяснения Верховного Суда РФ о том, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в ред. от 28.09.2010));

8) для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

9) в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

Ю) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

11) с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

Альтернативная гражданская служба — особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву. Статус граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, устанавливается Федеральным законом от 25.07.2002 № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» (см. ст. 1 указанного закона);

12) в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Следует учитывать, что иные случаи, когда с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения заключается срочный трудовой договор, могут предусматриваться исключительно ТК РФ или иными федеральными законами.

Например, ч. 14 ст. 332 ТК РФ установлено, что с проректорами высшего учебного заведения заключается срочный трудовой договор.

2. Случаи, когда без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения может заключаться срочный трудовой договор по соглашению сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что **такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон** (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), т. е. если он заключен **на основе добровольного согласия работника и работодателя**.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником **вынужденно**, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок (п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.09.2010)).

Если работника вынуждали к заключению срочного трудового договора в отсутствие к тому объективных причин, он может обратиться в суд с иском о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок.

Важно учитывать, что само по себе согласие работника на заключение с ним срочного трудового договора, если он не относится к перечню лиц, указанных в ч. 2 ст. 59 ТК РФ, не является основанием к заключению срочного трудового договора (Определение Ленинградского областного суда от 28.02.2012 № 33-928/12).

Случаи, когда заключение трудового договора допускается по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 2 ст. 58, ч. 2 ст. 59 ТК РФ):

1) с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 человек);

Средняя численность работников микропредприятия и малого предприятия за календарный год определяется с учетом всех его работников, в том числе работников, работающих по гражданско-правовым договорам или по совместительству с учетом реально отработанного времени, работников представительств, филиалов и других обособленных подразделений указанных микропредприятия, малого предприятия или среднего предприятия (ч. 6 ст. 4 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»);

Помимо ограничений по численности работников, существует еще ряд критериев отнесения предприятий к категории малых. Эти критерии также определяются указанным законом (ст. 4).

Если работодатель не соответствует критериям субъекта малого предпринимательства, а также ограничениям по численности работников, определенным в абз. 2 ч. 2 ст. 59 ТК РФ, то заключение с работником срочного трудового договора, даже при наличии с ним соглашения, неправомерно;

2) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

В рассматриваемой норме речь идет именно о поступающих на работу пенсионерах, а не о лицах, которые уже состояли в трудовых отношениях с данным работодателем к моменту достижения пенсионного возраста.

Как разъяснил Конституционный Суд РФ, «установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми пенсионерами, кто **поступает на работу**. Закон не наделяет работодателя **правом переоформить трудовой договор**, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (равно как и расторгнуть трудовой договор) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии» (Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П);

3) с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы.

В данном случае срочный трудовой договор может быть заключен только с теми лицами, которые переезжают в районы Крайнего Севера к месту работы из другой местности;

4) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

5) с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соот-

ветствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Указанный перечень профессий и должностей утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252;

7) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

8) с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

9) с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река — море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

10) с лицами, поступающими на работу по совместительству;

11) в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

§ 4. СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ).

ОТЛИЧИЯ ОТ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ.

РАСШИРЕНИЕ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИЕ ОБЪЕМА РАБОТЫ. ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА БЕЗ ОСВОБОЖДЕНИЯ ОТ РАБОТЫ, ОПРЕДЕЛЕННОЙ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРМ

Трудовое законодательство разделяет такие понятия, как **«работа по совместительству»** (ст. 60.1 ТК РФ) и **«совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания, увеличение объема работы»** (ст. 60.2) (далее — «совмещение»).

1. При совмещении работнику (с его письменного согласия) поручается дополнительная работа. Основным отличием совместительства от «совмещения» является то, что при «совмещении» дополнительная работа выполняется работником у **того же работодателя в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, предусмотренной трудовым договором**. То есть при «совмещении» работник должен за то же время, помимо своей обычной работы, выполнить дополнительную работу.

При **совместительстве** же работник заключает **дополнительный трудовой договор** с тем же или с другим работодателем и **выполняет дополнительную работу в свободное от основной работы время**. Если необходимо освободить работника от основной работы для выполнения иной работы (например, для выполнения обязанностей временно отсутствующего работника), соответствующие правоотношения должны оформляться не как совмещение, а как временный перевод на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ).

2. «Совмещение» — явление для работника заведомо временное, так как «совмещение» устанавливается для работника на определенный срок (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ). При совместительстве же работник поступает на другую **регулярную** работу (ч. ст. 60.1 ТК РФ). При этом при поступлении на работу по совместительству с работником может быть заключен как договор на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор (абз. 11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ). Таким образом, при совместительстве работник выполняет дополнительную работу на постоянной основе — путем заключения дополнительного трудового договора на неопределенный срок или срочного трудового договора.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются гл. 44 ТК РФ.

3. В соответствии с ч. 2 с. 60.2 ТК РФ если работнику поручается дополнительная работа **подругой профессии (должности)**, то имеется место **совмещение профессий (должностей)**.

Если же работнику поручается дополнительная работа **по такой же профессии (должности)**, то имеет место **расширение зон обслуживания, увеличение объема работ**.

Зачастую совмещение применяется для **исполнения обязанностей временно отсутствующего работника** (который может находиться в отпуске, в служебной командировке, в период временной нетрудоспособности и т. д.).

В ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ указано, что для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как **по другой**, так и **по такой же** профессии (должности).

Это означает, что для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника может применяться как **совмещение профессий (должностей)**, так и **расширение зон обслуживания, увеличение объема работ**.

Необходимо отметить, что совмещение профессий (должностей) и расширение зон обслуживания, и увеличение объема работ **не являются единственным способом** замещения временно отсутствующего работника.

Так, помимо совмещения, для замещения временно отсутствующего работника работодатель может применить следующие способы:

1) принять нового работника на работу по срочному трудовому договору (абз. 2 ч. 1 ст. 59 ТК РФ);

2) заключить срочный трудовой договор о выполнении работы в порядке внутреннего совместительства с одним из работников (ч. 1 ст. 59, абз. 11 ч. 2 ст. 59, ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ). Кроме того, для продолжения работы при неявке сменяющего работника (например, если работник заболел) может применяться сверхурочная работа (с письменного согласия работника), но только в том случае, **если работа не допускает перерыва** (п. 3 ч. 2 ст. 99 ТК РФ). При этом работодатель **обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником**. Таким образом, сверхурочная работа не может использоваться как способ постоянной подмены отсутствующего работника, а применяется лишь экстренно — параллельно с незамедлительным поиском нового сменщика.

4. Как отмечалось выше, при совместительстве работник заключает дополнительный трудовой договор с тем же или с другим работодателем.

Оформление «совмещения» осуществляется не на основании дополнительного трудового договора, а **с письменного согласия работника** (ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ). С учетом изложенного **оформление совмещения профессий лучше производить путем подписания между работником и работодателем соответствующего соглашения о выполнении дополнительной работы**, в котором будут отражены:

1) **содержание и объем дополнительной работы** (конкретные профессия (должность), зона обслуживания, дополнительный объем работы, поручаемые работнику, или же указаны конкретные обязанности временно отсутствующего работника, которые возлагаются на работника);

2) срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ);

3) размер дополнительной платы, выплачиваемой работнику за совмещение (ч. 1 ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ).

О поручении работнику дополнительной работы в рамках совмещения на основании соответствующего соглашения оформляется приказ.

Сведения о совмещении не вносятся в трудовую книжку работника, так как соответствующие положения не предусмотрены Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225, и Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69.

5. Согласно ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ **работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы**, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону **в письменной форме** не позднее чем **за три рабочих дня**. При совместительстве прекращение совместительства происходит путем прекращения трудового договора о работе по совместительству, которое происходит по основаниям и в сроки, указанные в гл. 13 ТК РФ и в ст. 288 ТК РФ.

Об особенностях заключения трудового договора о работе по совместительству см. п. 7.4 § 7 гл. 5 настоящей книги.

Глава 5. Права работников при заключении трудовых договоров и их реализация

§ 1. ГАРАНТИИ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

В рамках настоящего параграфа под «работником» условно понимается не лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ч. 2 ст. 20 ТК РФ), а лицо, поступающее на работу, лицо, имеющее намерение заключить трудовой договор, то есть «потенциальный» работник.

При заключении трудового договора трудовым законодательством (и иными нормами трудового права) «работнику» предоставляется ряд гарантий, направленных на обеспечение права каждого человека на реализацию его способностей к труду.

В настоящем параграфе излагаются те из гарантий, которые указаны в ст. 64 ТК РФ. Отметим, что ст. 64 ТК РФ именует эти гарантии «гарантиями при заключении трудового договора», в то время как в ч. 1 ст. 165 ТК РФ используется более широкое понятие — «гарантии при приеме на работу».

Предоставляемые работнику гарантии при приеме на работу не ограничиваются нормами ст. 64 ТК РФ. Иные виды гарантий, предоставляемых нормами трудового права отдельным категориям работников при заключении трудового договора, рассмотрены в параграфах, посвященных особенностям заключения трудовых договоров с соответствующими категориями работников.

Итак, в силу ст. 64 ТК РФ при заключении трудового договора работнику предоставляются следующие гарантии:

1) не допускается дискриминация при заключении трудового договора.

В силу ч. 2 ст. 64 ТК РФ не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Несоблюдение требований ч. 2 ст. 64 ТК РФ будет являться дискриминацией.

Согласно ст. 2 Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» участвующие в ней государства обязуются проводить политику направленную на искоренение дискриминации, под которой понимается:

а) всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

в) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями работодателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Согласно ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений,

принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

На практике работодатель зачастую отказывает в заключении трудового договора женщинам (предвидя возможную необходимость предоставления в будущем отпуска по уходу за ребенком), а также лицам, не имеющим регистрации по месту жительства или по месту пребывания. Нормой ч. 2 ст. 64 ТК РФ подобные отказы в заключении трудового договора относятся к незаконным.

Верховный Суд РФ обратил внимание, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом Российской Федерации от 25.06.1993 № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации», а также противоречит ч. 2 ст. 64 ТК РФ (п. 11 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.09.2010)).

Законодатель предпринимает меры, направленные на запрещение дискриминации не только при заключении трудового договора, но и при размещении вакансий, — в Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» были внесены изменения, согласно которым ст. 25 дополнена п. 6 следующего содержания:

«б. Работодатели (юридические лица, индивидуальные предприниматели и граждане, не являющиеся индивидуальными предпринимателями) не вправе распространять информацию о вакантных рабочих местах (должностях), содержащую ограничения по полу, расе, цвету кожи, национальности, языку, происхождению, имущественному, семейному, социальному и должностному положению, возрасту, месту жительства, отношению к религии, политическим убеждениям, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также по другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (далее — информация о вакантных рабочих местах (должностях), содержащая ограничения дискриминационного характера), за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

В случае распространения информации о вакантных рабочих местах (должностях), содержащей ограничения дискриминационного характера, работодатели (юридические лица, индивидуальные предприниматели и граждане, не являющиеся индивидуальными предпринимателями) несут административную ответственность».

Таким образом, в вакансиях запрещается, в частности, размещать информацию о желаемом поле и возрасте соискателя.

В силу ст. 13.11.1 КоАП РФ распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, влечет наложение административного штрафа на граждан — от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц — от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей;

2) запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Указанная гарантия установлена ч. 1 ст. 64 ТК РФ.

Необоснованным следует считать отказ, не основанный на нормах права, когда установленные нормами права основания для отказа в приеме на работу отсутствовали или когда отказ в приеме на работу по соответствующему основанию прямо запрещен зако-

ном. Сюда же относится и **отказ по мотивам, не связанным с деловыми качествами работника** (в силу ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004, № 2 (ред. от 28.09.2010)).

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (в ред. от 28.09.2010 г.)).

При этом важно отметить, что **немотивированный и бесосновательный отказ в приеме на работу не допускается**. Работник вправе знать о мотивах отказа в принятии его на работу.

В развитие гарантии, предусмотренной ч. 1 ст. 64 ТК РФ, ч. 5 и 6 ст. 64 ТК РФ, установлено, что по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Часть 5 ст. 64 ТК РФ устанавливает срок для ответа работодателя работнику и закрепляет, что работодатель должен отвечать только на письменное требование работника. Учитывая изложенное, рекомендуем направлять требование о предоставлении информации о причинах отказа в приеме на работу заказным письмом (желательно с объявленной ценностью с описью вложения в ценное письмо).

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде

Однако необходимо также помнить, что с целью избежать необходимости предоставления работнику письменного отказа в заключении трудового договора (в том числе для избежания возможного судебного спора) работодатель зачастую просто не сообщает работнику свое решение о принятии или непринятии его на работу. Предлогом для такого поведения работодателя обычно служат аргументы о том, что «поиск возможных кандидатур еще продолжается», и о том, что «решение по конкретной кандидатуре пока не принято». Работодатель зачастую полагает, что так как нет формального отказа в приеме на работу, то не требуется и объяснять причины отказа в приеме.

Однако из норм ч. 1, 5 и 6 ст. 64 ТК РФ можно сделать вывод о том, что работодатель обязан дать ответ на письменное заявление работника о приеме на работу (при этом очевидные неправомерные уклонения работодателя от ответа на такое заявление работника следует расценивать как необоснованный отказ в заключении трудового договора, который можно обжаловать в суд).

Работник, которому было отказано в заключении трудового договора, **может обжаловать такой отказ только в течение трех месяцев** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ч. 1 ст. 392, ч. 2 ст. 381 ТК РФ).

При пропуске по уважительным причинам этого срока он может быть восстановлен судом. В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи) (п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010)).

Необходимо также иметь ввиду, что «отказ в приеме на работу должен исходить от уполномоченного работодателем лица, т. е. лица, которое наделено работодателем правом приема на работу» (Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 31.05.2012 по делу № 33-1728/12). В связи с этим в случае получения отказа в приеме на работу необходимо удостовериться, что такой отказ исходит от уполномоченного работодателем лица (ст. 20 ТК РФ);

3) запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Нормой ч. 3 ст. 64 ТК РФ запрет на отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей, указан отдельно. Законодатель обратил на указанное основание отдельное внимание в связи с большой распространенностью указанного мотива в действиях работодателя, а также в связи с тем, что в соответствии со ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, детства.

Статьей 145 УК РФ установлена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет;

4) запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, **приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода** от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Существенным недостатком этой нормы является то, что если не имел место перевод от другого работодателя (ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ), то незащищенным остается работник, который уволился «по собственному желанию» (ст. 80 ТК РФ) с прежнего места работы после того, как получил письменное предложение от другого работодателя.

В связи с этим, если работник получил от другого работодателя письменное приглашение на новую работу, то **рекомендуется обратиться к своему работодателю с просьбой** перевести его на работу к другому работодателю в порядке ст. 72.1 ТК РФ, **а не расторгать с прежним работодателем трудовой договор по собственной инициативе** на основании ст. 80 ТК РФ.

В этом случае работник, который был уволен с прежнего места работы на основании п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с письменным приглашением на работу в порядке перевода, будет защищен от возможного отказа в приеме на работу. Это позволит не допустить ситуацию, когда уволившийся с прежнего места работы оказывается вовсе безработным.

§ 2. ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ФАКТИЧЕСКОЕ ДОПУЩЕНИЕ К РАБОТЕ

Статья 67 ТК РФ предъявляет следующие требования к оформлению трудового договора:

- 1) трудовой договор заключается **в письменной форме**;
- 2) трудовой договор составляется **в двух экземплярах**.

Нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость составления трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Если трудовой договор составлен в меньшем количестве экземпляров, чем это требуется, это не может быть основанием для признания трудового договора недействительным или незаключенным;

3) каждый экземпляр трудового договора **подписывается обеими сторонами** (работником и работодателем);

4) один экземпляр трудового договора **передается работнику**, другой хранится у работодателя;

5) получение работником экземпляра трудового договора **должно подтверждаться подписью работника на экземпляре** трудового договора, хранящемся у работодателя.

Если работодатель не передал работнику его экземпляр трудового договора, **необходимо требовать от работодателя его передачи** для подтверждения заключения трудового договора и защиты прав работника на случай возможного возникновения споров с работодателем в будущем.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам.

Например, федеральные органы исполнительной власти в отношении находящихся в их ведении федеральных государственных унитарных предприятий, которые не включены в прогнозный план (программу) приватизации федерального имущества, осуществляют согласование приема на работу главного бухгалтера предприятия, заключения, изменения и прекращения трудового договора с ним (п. 1 постановления Правительства РФ от 03.12.2004 № 739).

Такое согласование может производиться путем проставления отметки о согласовании на экземплярах трудового договора либо в виде отдельного документа, в котором соответствующее лицо или орган выражают свое согласие на принятие на работу соискателя.

При отсутствии указанного необходимого согласования (установленного нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права) трудовой договор не будет считаться заключенным, поэтому при поступлении на должность, для которой заключение трудового договора требует дополнительного согласования с третьими лицами, необходимо удостовериться в наличии такого согласования.

Помимо заключения трудового договора путем составления его в письменной форме, **ТК РФ** предусматривает такой способ заключения трудового договора как **фактическое допущение к работе**.

Согласно ч. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

«Представителем работодателя... является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников» (п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.09.2010)).

(Подробнее о представителях работодателя в трудовых правоотношениях см. подпараграф 2.2. параграфа 2 Главы 4 настоящего издания).

Фактическое допущение работника к работе будет иметь место только в случае, если работник допускался к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Если лицо, действовавшее от имени работодателя, не имело надлежащих полномочий на найм работников, то фактическое допущение к работе не будет иметь место.

Согласно ч. 4 ст. 16 ТК РФ фактическое допущение работника к работе **без ведома или поручения** работодателя либо его уполномоченного на это представителя **запрещается**.

Согласно ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми

отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, **обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).**

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 2 ст. 67.1 ТК РФ).

За фактическое допущение к работе **лицом, не уполномоченным на это работодателем**, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель **отказывается признать отношения**, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), предусмотрена **административная ответственность** в виде административного штрафа в отношении граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; в отношении должностных лиц — от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей (ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ).

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме **не позднее трех рабочих дней** со дня фактического допущения работника к работе.

При этом отсутствие в штатном расписании соответствующей должности само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми — при наличии в этих отношениях признаков трудового договора (Определение Свердловского областного суда от 10.05.2012 по делу № 33-4751/2012).

Неисполнение обязанности по письменному оформлению с работником трудовых отношений в течение трех дней с момента его фактического допуска к работе не должно влечь неблагоприятные последствия для работника (Определение Верховного Суда РФ от 16.01.2006 № 59-В05ПР-36). Вместе с тем фактически неблагоприятные последствия для работника могут наступить, если работодатель, не оформивший надлежащим образом трудовой договор, не производит отчисления в социальные фонды, в том числе в Пенсионный фонд. Поэтому необходимо настаивать на скорейшем оформлении трудовых отношений с работником в письменной форме.

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ).

Если работник был фактически допущен к работе, но в письменной форме договор оформлен не был, при определении условий трудового договора, заключенного между работником и работодателем, судом как доказательство может приниматься содержание текста вакансии, на которую откликнулся работник, а также **электронная переписка** сторон, что особенно актуально в современных условиях, когда поиск работы через Интернет стал одним из самых распространенных способов поиска работы.

■ "h Пример из судебной практики

—1- Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.04.2012 № 33-4991/2012:

«Из материалов дела усматривается, что А. является индивидуальным предпринимателем, осуществляет предпринимательскую деятельность под торговой маркой “Волшебный мир”. Судом установлено, что А. на специализированном сайте в сети Интернет разместил объявление о наличии вакансии маркетолога с заработной платой 25000 р. в месяц, с постоянной работой.

Из объяснений представителя ответчика следует, что указанная должность имеется в штатном расписании и предусматривает постоянную работу.

Из материалов дела усматривается, что Г. в связи с обращением по указанному объявлению после предоставления резюме проходила собеседование у ответчика, в дальнейшем с 19 сентября 2011 г. выполняла работу маркетолога, порученную А., за выполненную работу ей было начислено вознаграждение за указанную работу исходя из 25000р. в месяц.

Из электронной переписки между сторонами следует, что А. пользовался терминологией трудового законодательства, в том числе указывая на выдачу истцу заработной платы, на возможность ее увольнения во время испытательного срока и без отработки двух недель.

Из электронной переписки от 13 сентября 2011 г. следует, что А. Г. была поручена определенная работа, и в понедельник 19 сентября 2011 г. она должна явиться в офис.

Из объяснений Г. следует, что она работала в офисе ответчика, расположенном в доме 7 лит А по ул. Очаковской, что подтверждается показаниями свидетеля Д., работника А., который пояснял, что видел Г. в офисе, отношения между сторонами были трудовыми.

Оценив собранные по делу доказательства в их совокупности, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что между сторонами возникли трудовые отношения, в связи с чем, А. был не вправе уволить Г. без достаточных к тому правовых оснований.

Судебная коллегия полагает, что указанный вывод суда является законным и обоснованным исходя из следующего <... >

Из материалов дела, в том числе электронной переписки между сторонами, усматривается, что истец была допущена к работе, между сторонами были согласованы условия об оплате труда в размере 25000рублей в месяц, истцу было предоставлено рабочее место, истец исполняла работу, порученную ответчиком.

При таких обстоятельствах суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что между сторонами возникли трудовые отношения, в связи с чем обоснованно удовлетворил искивые требования».

§ 3. ОФОРМЛЕНИЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ. ТРУДОВАЯ КНИЖКА

Процедура приема на работу включает в себя не только предъявление работником необходимых документов (ст. 65 ТК РФ) и заключение между работником и работодателем трудового договора, но и совершение работодателем определенных действий, связанных с оформлением приема на работу.

Так, до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также коллективным договором (если таковой имеется).

Необходимо учитывать, что с 01.01.2017 работодатель — субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель — субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 309.2 ТК РФ, введенная Федеральным законом от 03.07.2016 № 348-ФЗ).

После заключения трудового договора работодатель издает приказ (распоряжение) о приеме на работу (ч. 1 ст. 68 ТК РФ). В организациях приказ о приеме на работу составляется по унифицированным формам № Т-1 «Приказ (распоряжение) о при-

еме работника на работу» или № Т-1а «Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу», утвержденным постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1. Работодатели — индивидуальные предприниматели также вправе применять эти унифицированные формы.

Важно подчеркнуть, что неисполнение работодателем обязанности по изданию приказа или несоответствие приказа работодателя унифицированным формам не влияет на действие заключенного с работником трудового договора. Работник считается принятым на работу не в силу издания приказа о приеме на работу, а в силу факта заключения с ним трудового договора.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ч. 1 ст. 68 ТК РФ). Трудовое законодательство не требует включать в приказ все условия трудового договора. Указанная выше норма означает лишь, что работодатель не вправе включать в приказ о приеме на работу положения или условия, не предусмотренные трудовым договором или противоречащие ему.

При этом если работодатель нарушил требования ч. 1 ст. 68 ТК РФ и включил в приказ условия, не предусмотренные трудовым договором и ухудшающие положение работника, такие условия не имеют для работника никакой силы и не влияют на его правовое положение. Например, указание в приказе условия об испытании, когда такое условие отсутствовало в трудовом договоре, не влечет установления для работника испытательного срока.

В силу ч. 2 ст. 68 ТК РФ приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Частью 2 ст. 68 ТК РФ также предусмотрено, что по требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа (распоряжения) о приеме на работу.

Рекомендуем воспользоваться этим правом и запросить у работодателя заверенную копию приказа о приеме на работу, чтобы у работника имелось дополнительное доказательство заключения трудового договора.

Работодатель обязан надлежащим образом оформить трудовую книжку поступившего к нему на работу лица.

В силу ст. 66 ТК РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма трудовой книжки, форма вкладыша в трудовую книжку и Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей утверждены постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225.

С 1 января 2004 г. применяются трудовые книжки нового образца. Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и **обмену на новые не подлежат** (п. 2 постановления Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 19.05.2008) «О трудовых книжках»).

Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ч. 3 ст. 66 ТК РФ).

По желанию лица, работающего по совместительству, сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту его основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. **Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся**, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Порядок внесения в трудовую книжку требуемых записей и сведений определен вышеуказанными Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

Нарушение установленной процедуры оформления приема на работу или нарушение правил ведения трудовых книжек не может служить основанием для оспаривания работодателем заключенного с работником трудового договора. Действие трудового договора не ставится в зависимость от соблюдения порядка оформления приема на работу и внесения работодателем необходимых записей в трудовую книжку.

§ 4. МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ НА РАБОТУ

В соответствии со ст. 69 ТК РФ обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В соответствии с положениями Трудового кодекса РФ обязательным предварительным медицинским осмотрам подлежат, в частности:

- лица в возрасте до 18 лет (ст. 69, 266 ТК РФ);
- лица, принимаемые на работы с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы), на работы, выполняемые в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) (ч. 1 ст. 213, ст. 324, ст. 330.3 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н);
- лица, принимаемые на работы, связанные с движением транспорта (ч. 1 ст. 213, ч. 2 ст. 328 ТК РФ);
- лица, принимаемые на работу в организации пищевой промышленности (ч. 2 ст. 213 ТК РФ);
- лица, принимаемые на работу в организации общественного питания (ч. 2 ст. 213 ТК РФ);
- лица, принимаемые на работу в организации торговли (ч. 2 ст. 213 ТК РФ);
- лица, принимаемые на работу на водопроводных сооружениях (ч. 2 ст. 213 ТК РФ);
- лица, принимаемые на работу в лечебно-профилактические учреждения (ч. 2 ст. 213 ТК РФ);
- спортсмены (ст. 348.3 ТК РФ).

Указанные обязательные предварительные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ч. 7 ст. 213 ТК РФ, ч. 2 ст. 266 ТК РФ, ч. 3 ст. 348.3 ТК РФ).

Иными федеральными законами могут быть установлены также другие категории работников, подлежащих обязательным предварительным медицинским осмотрам.

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н.

§ 5. ДОКУМЕНТЫ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статьей 65 ТК РФ установлен перечень документов, которые предъявляет работодателю лицо, поступающее на работу:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- **трудовую книжку**, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем. Обратите внимание, что **взимание с работника платы** за оформление трудовой книжки (в том числе, платы за бланк трудовой книжки), а равно требование от работника самостоятельного за свой счет приобретения бланка трудовой книжки **недопустимо**.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить **новую трудовую книжку** (ч. 5 ст. 65 **ТК РФ**). Указанная обязанность работодателя не зависит от причин, по которым книжка была утрачена.

Кроме того, работник в случае утраты трудовой книжки может обратиться к работодателю по последнему месту работу для оформления дубликата трудовой книжки. Работодатель выдает работнику дубликат трудовой книжки не позднее 15 дней со дня подачи работником заявления (п. 31 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225);

— **страховое свидетельство** обязательного пенсионного страхования.

При заключении трудового договора впервые страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляется работодателем.

Подробнее о страховом свидетельстве обязательного пенсионного страхования см. ст. 7 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;

— **документы воинского учета** — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

Указанные документы необходимы для ведения воинского учета граждан по месту их работы, который работодатель обязан осуществлять в силу п. 7 ст. 8 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» и п. 9 Положения о воинском учете, утв. постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 № 719.

Обратите внимание, что указанные документы должны предоставлять только военнообязанные.

Военнообязанными являются все граждане Российской Федерации, **за исключением лиц:**

- а) освобожденных от исполнения воинской обязанности в соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»;
 - б) проходящих военную службу;
 - в) отбывающих наказание в виде лишения свободы;
 - г) женского пола, не имеющих военно-учетной специальности (Перечень военно-учетных специальностей, а также профессий, специальностей, при наличии которых граждане женского пола получают военно-учетные специальности и подлежат постановке на воинский учет, установлен в приложении к Положению о воинском учете, утвержденному постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 № 719);
 - д) постоянно проживающих за пределами Российской Федерации.
- (См. п. 1 ст. 8 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».)

Документами воинского учета, на основании которых ведется воинский учет в организации, являются:

для призывников — удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу;

для военнообязанных запаса — военный билет (или временное удостоверение, выданное взамен военного билета);

(См. п. 25 Методических рекомендаций по ведению воинского учета в организациях (утв. Генштабом Вооруженных Сил РФ.)

При заключении трудового договора поступающие на работу **иностраннй гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета**, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 327.3 ТК РФ);

— **документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний** — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Согласно ст. 195.3 ТК РФ, если ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Например, обязательны для применения профессиональные стандарты в части предъявляемых требований к бухгалтерам некоторых организаций (ч. 4 ст. 7 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»), к специалистам по охране труда (ст. 217 ТК РФ), лицам, принимаемым на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств (ст. 328 ТК РФ), лицам, принимаемым на подземные работы (ст. 330.2 ТК РФ), лицам, занимающимся педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ, ч. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), лицам, осуществляющим медицинскую деятельность и фармацевтическую деятельность (ст. 69 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации») и др.

С 01.01.2017 подтвердить соответствие квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, можно на основании независимой оценки квалификации работников, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». По итогам прохождения профессионального экзамена соискателю центром оценки-квалификаций выдается свидетельство о квалификации. Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством, (ст. 4 данного закона).

— **справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям**, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, — **при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.**

Указанную справку работодатель вправе требовать от лица, поступающего на работу, только в случаях, установленных федеральным законом. В противном случае отказ в заключении трудового договора по причине непредставления этой справки является незаконным и может быть обжалован в суд.

Например, предоставление такой справки потребуется для:

— занятия педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ);

— занятия трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних (ст. 351.1 ТК РФ);

— поступления на должности авиационного персонала (п. 3 ст. 52 Воздушного кодекса Российской Федерации).

Выдает справки МВД России. Непосредственное предоставление государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости на территории Российской Федерации осуществляют федеральное казенное учреждение «Главный информационно-аналитический центр Министерства внутренних дел Российской Федерации» и информационные центры территориальных органов МВД России на региональном уровне.

Выдача справок производится в соответствии с Административным регламентом Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

В частности, в указанном административном регламенте определен исчерпывающий перечень необходимых документов, которые предоставляются для получения справки.

Заявление о выдаче справки может быть подано через управления, отделы Министерства внутренних дел Российской Федерации по районам, городам и иным муниципальным образованиям.

Государственная услуга по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования предоставляется **без взимания государственной пошлины** или иной платы.

— **справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ**, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Выдача указанных справок осуществляется по форме и в порядке, предусмотренных административным регламентом Министерства внутренних дел по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, утвержденным приказом МВД России от 24.10.2016 № 665.

В отдельных случаях с учетом специфики работы в Трудовом кодексе РФ, иных федеральных законах, указах Президента Российской Федерации и постановлениях Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Например, согласно ст. 327.3 ТК РФ, наряду с документами, предусмотренными ст. 65 ТК РФ, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю:

договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, когда работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с ТК РФ трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном ч. 3 ст. 57 настоящего Кодекса.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства **не предъявляют работодателю документы воинского учета**, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

В соответствии с ч. 3 ст. 65 ТК РФ запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

§ 6. ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

6.1. Понятие испытания при приеме на работу

Исходя из содержания ст. 71 ТК РФ испытание можно определить следующим образом: это проверка работодателем соответствия работника поручаемой работе, которая проводится при осуществлении работником трудовой деятельности на основании заключенного трудового договора в течение периода, не превышающего трех (а в ряде случаев — шести) месяцев с момента заключения трудового договора.

При этом **в период испытания могут проверяться только деловые качества работника**, потому что именно они определяют соответствие работника поручаемой работе (с учетом ч. 2 ст. 64 ТК РФ), если иное не установлено федеральным законом.

«Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).»

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными язы-

коми, способность работать на компьютере)» (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в ред. от 28.09.2010).

Именно указанные выше качества работника может проверять работодатель в период испытания, а не такие его качества, как, например, характер, коммуникабельность, инициативность и т. д.

6.2. Правовое положение работника в период испытания

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ч. 3 ст. 70 ТК РФ).

Это означает, что работник в период испытания **пользуется всеми правами и на него распространяются те же обязанности**, какие у него были бы, если бы испытание ему не было установлено.

Работник не может быть ограничен в трудовых правах и свободах по причине установления ему условия об испытании (ст. 3 ТК РФ).

В связи с этим не допускается на период испытания установление работнику более низкого размера оплаты труда по мотиву прохождения работником испытания.

6.3. Последствия установления испытания при приеме на работу

Как уже отмечалось, права работника в период испытания не должны ущемляться. Предусматривается упрощенный порядок расторжения трудового договора с работником при неудовлетворительном результате испытания. При этом расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ч. 1 и 2 ст. 71 ТК РФ).

В связи с этим при заключении трудового договора следует предельно внимательно отнестись к условию об испытании, предлагаемому работодателем для включения в трудовой договор. В частности, необходимо настаивать на том, чтобы в трудовой договор были внесены **объективные** критерии оценки деловых качеств работника в период испытания или чтобы условие об испытании вообще отсутствовало в трудовом договоре.

Условие об испытании также предоставляет работнику возможность расторгнуть трудовой договор в упрощенном порядке: если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за **три дня** (ч. 4 ст. 71 ТК РФ), а не за две недели, как установлено по общему правилу (ч. 1 ст. 80 ТК РФ).

6.4. Порядок установления испытания

Испытание устанавливается в трудовом договоре как одно из его дополнительных условий (ч. 4 ст. 57 ТК РФ) только в том случае, если стороны трудового договора придут к соответствующему соглашению.

Исходя из буквального толкования ч. 1 ст. 70 ТК РФ условие об испытании **может быть включено в трудовой договор только при его заключении**. То есть последующее включение в трудовой договор условия об испытании неправомерно.

Если в трудовом договоре на момент его заключения отсутствовало условие об испытании, то это означает, что работник **принят на работу без испытания** (ч. 2 ст. 70 ТК РФ).

Если трудовой договор заключается путем фактического допущения к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, но только если стороны **оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы**.

6.5. Срок испытания

Срок испытания не **может превышать трех месяцев**, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — **шести месяцев**, если иное не установлено федеральным законом (ч. 5 ст. 70 ТК РФ).

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать **двух недель** (ч. 6 ст. 70 ТК РФ).

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ч. 7 ст. 70 ТК РФ).

6.6. Лица, которым испытание устанавливаться не может

Трудовым кодексом РФ (ч. 4 ст. 70 ТК РФ) **запрещается устанавливать испытание для следующих категорий работников:**

1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкурс сам по себе является проверкой соответствия работника поручаемой работе, его деловых качеств, поэтому установление условия об испытании излишне;

2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

«Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери» (п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

Если таким работникам было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается (п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

Если на момент заключения трудового договора о беременности не было известно и в трудовой договор было включено условие об испытании, то это условие теряет силу, если до истечения периода испытания станет известно о беременности работницы;

3) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет.

Если таким работникам было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается (п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»);

4) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Даже если соискатель до момента окончания учебного заведения работал по специальности, соответствующей его профилю, это не имеет правового значения для установления ему условия об испытании.

Во внимание может приниматься только факт работы по специальности после окончания учебного заведения. Если после окончания учебного заведения соискатель по специальности не работал, то не допускается установление условия об испытании, если он поступает на работу по специальности в течение года после окончания учебного заведения;

5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

6) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

Учитывая, что при переводе на работу к другому работодателю трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), было бы неправомерным подвергать работника риску потери работы по новому месту работы путем установления ему условия об испытании;

7) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев (см. также ст. 289 ТК РФ);

8) иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

ТК РФ и иными федеральными законами могут устанавливаться иные категории лиц, которым условие об испытании не устанавливается.

Так, например, согласно ч. 1 ст. 207 ТК РФ лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

6.7. Результат испытания

Результат испытания может быть:

- 1) **удовлетворительным** (работник в этом случае считается выдержавшим испытание);
- 2) **неудовлетворительным**.

1. В первом случае трудовой договор продолжает действовать для работника, но уже без условия об испытании.

Согласно ч. 3 ст. 71 ТК РФ если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

То есть какого-либо оформления удовлетворительного результата испытания не требуется — при удовлетворительном результате испытания работник просто продолжает работу.

2. Неудовлетворительный результат испытания дает работодателю право расторгнуть трудовой договор с работником.

Согласно ч. 1 ст. 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

С учетом изложенного не может быть признано законным расторжение трудового договора с работником по результатам испытания, если:

- 1) работник не был предупрежден в письменной форме о расторжении трудового договора;
- 2) письменное предупреждение о расторжении трудового договора было получено работником менее чем за три дня до окончания срока испытания;
- 3) в письменном предупреждении о расторжении трудового договора отсутствуют причины, послужившие основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;
- 4) указанные в письменном предупреждении причины не относятся к деловым качествам работника, которые подлежали проверке в период испытания;
- 5) указанные в письменном предупреждении причины в действительности не имели места и не соответствуют фактическим обстоятельствам.

При обнаружении любого из указанных обстоятельств работник может обжаловать решение работодателя о расторжении трудового договора в суд и потребовать не только восстановления на работе, но и взыскания среднего заработка за все время вынужденного прогула, а также компенсации морального вреда (ч. 2, 9 ст. 394 ТК РФ).

При этом необходимо учитывать, что если работник после незаконного увольнения устроился на работу к другому работодателю, то полученный у другого работодателя заработок не зачитывается в счет суммы, подлежащей выплате, — согласно разъяснениям Пленума Верховного Суда РФ «при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, **не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя**, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет» (п. 62 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

В частности, незаконным будет увольнение, если работодатель в письменной форме не указал причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Свидетельские показания в этом случае не могут быть приняты во внимание. Кроме того, составленный работодателем акт об отказе работника от ознакомления с документом, содержащим указанные причины, не является безусловным доказательством и будет оцениваться судом в совокупности с другими доказательствами.



Пример из судебной практики

Решение Новгородского городского суда Новгородской области от 20.10.2009¹:

«Д. В. с 01.06.2009 был принят на работу в Открытое акционерное общество “Спектр” ведущим инженером конструктором с испытательным сроком 2 месяца.

Приказом по ОАО “Спектр” от 30.07.2009 Д. В. был уволен по п. 4ч. 1 ст. 77 ТК РФ (не прошедший испытательный срок) с 31.07.2009.

Д. В. обратился в суд с иском к ОАО “Спектр” о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, мотивировав свои требования тем, что за время работы с порученными заданиями справлялся, в связи с чем полагает, что уволен был незаконно.

<...>

Представители ответчика в судебном заседании исковые требования, предъявленные к ОАО “Спектр” не признали в полном объеме, суду пояснили, что Д. В. уволен на законном основании в соответствии с ч. 1 ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания, о чем был уведомлен за 3 календарных дня до окончания испытания. С заключением о неудовлетворительном результате проделанной работы от 29.07.2009 Д. В. согласился. В связи с вышеизложенным полагают, что иск удовлетворению не подлежит.

Суд, выслушав стороны, допросив свидетелей, исследовав материалы дела, заключение прокурора, полагавшего иск подлежащим удовлетворению, считает, что исковые требования подлежат удовлетворению по следующим основаниям.

Как установлено в судебном заседании из пояснений сторон, а также представленного в материалах дела трудового договора № 16 от 01.06.2009, приказа № 16 от 01.06.2009 Д. В. был принят на работу в ОАО “Спектр” ведущим инженером конструктором со сроком испытания — 2 месяца.

Приказом № 44 от 30.07.2009 Д. В. уволен, по п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (не прошедший испытательный срок) с 31.07.2009.

<...>

Судом выяснялись обстоятельства трудовой деятельности и увольнения Д. В.

Согласно пояснений представителей ответчика, а также представленного в материалах дела плана работ на испытательный срок с 01.06.2009 по 29.07.2009. 26.08.2006 Д. В. была определена работа на период испытания разработать конструкторскую документацию¹

¹ Информационный сборник ФНПР «О практике участия общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов в нормотворческой деятельности и защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся». 2011. № 15.

(чертежи) на 10 модификации металлических урн для мусора, документацию на металлические ворота, дизайн электрокопильни.

Согласно отчету о выполненной работе за испытательный срок, составленному начальником технического отдела С. И. Д. В. разработано 4 новых варианта урн, не согласованы, не утверждены, нет рабочей документации — 50% выполнение. Разработан неполный эскизный вариант конструкции ворот, не согласован, не утвержден, нет рабочей документации — 30% выполнение. Не предоставлен дизайн электрокопильни — 0% выполнение.

Свидетель С. И. — начальник технического отдела ОАО “Спектр” — непосредственный руководитель Д. В. показал в судебном заседании, что Д. В. в период испытательного срока поставленные перед ним задания выполнил не в полном объеме. Также суду показал, что к Д. В. были нарекания по поводу производственной дисциплины. Имели место быть: опоздание на работу, а также работа по окончании рабочего дня.

Данные обстоятельства подтверждаются представленным в материалах дела заключением о работе Д. В. в период испытательного срока, подписанным 29.07.2009, начальником ТО С. И., согласно которого Д. В. показал себя грамотным конструктором, умеющим работать на компьютере, владеющий программами ACAD, Solid Works. Поставленные на время испытательного срока перед ним задания выполнил не в полном объеме. Были нарекания по дисциплине. Согласно акту-заключению комиссии ОАО “Спектр” о результатах испытаний от 28.07.2009. Д. В. за время испытательного срока не справился с выполнением порученных ему заданий и результаты деятельности его работы признаны неудовлетворительными.

Д. В. в судебном заседании пояснил, что ему была определена работа по объему, которую невозможно было сделать за 2 месяца. Кроме того, конкретные технические задания ему не выдавались, было лишь устное предложение по работе.

Свидетель В. Н. — инженер-конструктор технического отдела ОАО “Спектр” в судебном заседании показал, что Д. В. говорил ему о том, что он не успеет выполнить все задания в 2-х месячный срок.

Представители ответчика пояснили в судебном заседании, что Д. В. к руководству предприятия по вопросу объема поставленных задач, а также по вопросу нехватки времени для его исполнения не обращался.

Дисциплинарные наказания к Д. В. за спорный период предъявлены не были, доказательств этого ответчиком суду не представлено.

Исходя из содержания ст. 71 ТК РФ работодатель вправе определить и принять решение о несоответствии работника порученной ему трудовой функции только в период срока, установленного для испытания. Признав результаты испытания неудовлетворительными, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работника не менее чем за 3 дня. Эта обязанность является дополнительной гарантией, обеспечивающей защиту прав работника при увольнении. Другой дополнительной гарантией, для работника при прекращении с ним трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания является предусматриваемая ч. 1 ст. 71 ТК РФ обязанность работодателя в письменной форме указывать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания.

В материалах дела представлен акт-заключение комиссии ОАО “Спектр” о результатах испытаний от 28.07.2009 с указанием причин, послуживших основанием для признания работника, не выдержавшим испытания.

Д. В. в судебном заседании пояснил, что с данным актом он ознакомлен не был. Подпись Д. В. на данном акте отсутствует, иных доказательств подтверждающих факт ознакомления Д. В. 28.07.2009 с указанным актом суду не представлено.

Также в материалах дела представлено заключение о работе Д. В. в период испытательного срока, от 29.07.2009 подписанное начальником ТО С. И. С указанным заключением Д. В. ознакомился 30.07.2009 и согласился с ним, т.к. пояснил в судебном заседании Д. В., оно (заключение) содержало данные соответствующие действительности о том, что он не выполнил в полном объеме поставленные задачи, т. к. у него не было достаточно для этого времени.

С уведомлением от 29.07.2009 о признании результата испытания неудовлетворительным и о том, что трудовой договор расторгается с 31.07.2009. Д. В. был ознакомлен 29.07.2009. При этом указанное уведомление не содержит причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытания.

Таким образом, обязательные условия, предусмотренные ст. 71 ТК РФ для работодателя при увольнении Д. В. не были соблюдены: Д. В. в установленном законом порядке не был предупрежден за 3 дня о предстоящем расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом работы в письменной форме с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

Так как закон предусматривает письменную форму предупреждения, судом не могут быть приняты свидетельские показания М. В., С. И. о том, что они его устно знакомили с 27.07.2009 о неудовлетворительном результате испытания и предстоящем расторжении договора.

Акт от 28.07.2009 об отказе Д. В. ознакомиться под роспись с заключением комиссии от 28.07.2009 не согласуется с иными добытыми по делу доказательствами. В судебном заседании Д. В. пояснил, что знакомился со всеми документами, которые ему предоставлялись работодателем, при этом расписывался и ставил дату ознакомления. Работодателем представлены в судебное заседание уведомления от 29.07.2009 с подписью Д. В. и датой ознакомления — 29.07.2009, заключение о работе Д. В. в период испытательного срока, от 29.07.2009 с подписью Д. В. и датой ознакомления — 30.07.2009, приказ № 44 от 30.07.2009 об увольнении по п. 4ч. 1 ст. 77 ТК РФ с подписью Д. В. и датой ознакомления — 30.07.2009. Единственным документом, с которым, по утверждению работодателя отказался ознакомиться Д. В., является акт-заключение комиссии ОАО «Спектр» о результатах испытаний от 28.07.2009 в связи с чем и был составлен вышеуказанный акт. Оценивая в совокупности представленные доказательства, суд приходит к выводу, что надлежащим образом Д. В. 28.07.2009 с актом-заключением комиссии ОАО «Спектр» ознакомлен не был.

В связи с вышеизложенным искивые требования Д. В. к ОАО «Спектр» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлению на работе — подлежат удовлетворению.

Удовлетворяя требования Д. В. о восстановлении на работе, суд в соответствии с требованиями ст. 394 ТК РФ. принимает решение **о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.**

Согласно справке, представленной работодателем, среднемесячная заработная плата Д. В. в период с 1 августа по 20 октября 2009 г. составила 38 298 руб. 70 коп.

Указанная сумма подлежит взысканию с ответчика в пользу Д. В.

Д. В. также заявлены требования о компенсации морального вреда, в виду незаконного увольнения.

В соответствии с ч. 2 ст. 237 ТК РФ в случае возникновения спора, факт причинения работнику морального вреда и размер его возмещения определяется судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Обосновывая требования о компенсации морального вреда, Д. В. указал, что в виду незаконного увольнения он испытывал не только физическую боль (в виду наличия у него хронических заболеваний), но нравственные страдания, так как чувствовал себя униженным, морально подавленным, не имел достаточных средств к существованию, вынужден был доказывать незаконность своего увольнения работодателю.

Д. В., в счет компенсации морального вреда была определена сумма, подлежащая взысканию в размере 85 038 руб. 96 коп. за минусом 13 091 руб. 52 коп. (среднемесячная заработная плата за август 2009г.)

Определяя сумму, подлежащую взысканию, в счет возмещения морального вреда, суд исходит из конкретных обстоятельств указанного дела, степени перенесенных Д. В. страданий, материального положения работодателя, и считает возможным взыскать с работодателя в пользу Д. В. — 3000 рублей».

§ 7. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ РАБОТНИКОВ И В ОТДЕЛЬНЫХ СЛУЧАЯХ

7.1. Особенности заключения трудового договора с женщинами

Трудовое законодательство устанавливает ряд особенностей заключения трудового договора с женщинами:

1. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 3 ст. 64 ТК РФ).

2. Испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

«Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери.

Если таким работникам было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается» (п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»),

3. Работодатель **обязан** устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины (ч. 1 ст. 93 ТК РФ).

Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) без матери.

Оплата труда в таком случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

Кроме того, в силу ч. 3 ст. 256 ТК РФ, по заявлению женщины или лиц, указанных в ч. 2 данной статьи, **во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.**

При этом, как разъяснено в письме Фонда социального страхования Российской Федерации от 26.12.2014 № 17-03-14/06-18404, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет не отнесено к периодам, за которые пособие по временной нетрудоспособности не назначается, и нахождение в указанном отпуске не является основанием для отказа в назначении застрахованному лицу пособия по временной нетрудоспособности. Следовательно, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет застрахованное лицо может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию — ежемесячного пособия по уходу за ребенком, а в случае наступления временной нетрудоспособности в этом периоде также имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности. Пособие по временной нетрудоспособности в этом случае рассчитывается в соответствии со ст. 14 Закона № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

4. Беременные женщины не допускаются к работе в ночное время (ч. 5 ст. 96 ТК РФ).

5. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ч. 5 ст. 99, ч. 1 ст. 259 ТК РФ).

6. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в по-

рядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 7 ст. 13, ч. 2 ст. 259 ТК РФ).

Отказ от работы в ночное время является правомерным и в том случае, когда на ее выполнение была затрачена лишь часть ночного времени (п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

7. Ограничивается применение труда женщин на работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК РФ).

Под вредными и опасными условиями труда в силу ст. 209 ТК РФ понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, воздействие которых на работника может привести к его заболеванию и (или) травме.

Отказ в заключении трудового договора с женщиной на выполнение названных работ не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия труда, и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также заключением государственной экспертизы условий труда.

Если в нарушение требований трудового законодательства указанные лица были допущены к тем работам, на которых они не могли быть использованы, **трудовой договор с такими лицами на основании ст. 84 ТК РФ прекращается при отсутствии возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу** (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка» (п. 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 № 105.

8. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, для кормления ребенка (детей) предоставляются дополнительные перерывы, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

Работодатель обязан по выбору женщины такие перерывы присоединить к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенести как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением (ч. 3 ст. 258 ТК РФ) (см. п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

9. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

10. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена

для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

II. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 262 ТК РФ).

Кроме того, постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» установлен ряд дополнительных гарантий, для женщин, работающих в сельской местности, в частности:

один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;

36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

повышенную на 30 процентов оплату труда женщин на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на ч. (с перерывом более 2 часов).

«Если работодатель не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для указанной категории работников, выполняемая ими работа сверх установленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным ст. 152 ТК РФ для оплаты сверхурочной работы» (п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

7.2. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетними

Трудовое законодательство устанавливает ряд особенностей заключения трудового договора с несовершеннолетними:

1. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора (ст. 63 ТК РФ). Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами (ч. 1 ст. 63 ТК РФ).

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 2 ст. 63 ТК РФ).

По согласию родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, обучающийся, достигший возраста пятнадцати лет, может оставить общеобразовательную организацию до получения основного общего образования. Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав совместно с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, оставившего общеобразовательную организацию до получения основного общего образования, и органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, не позднее чем в месячный срок принимает меры по продолжению освоения несовершеннолетним образовательной программы основного общего образования в иной форме обучения и с его согласия по трудоустройству (ч. 6 ст. 66 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образова-

ние и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 3 ст. 63 ТК РФ).

Согласно п. 6 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» на заключение трудового договора с лицом в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет должно быть получено письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Если другой родитель возражает против заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства.

В организациях кинематографии, театрах, театральные и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

«Заключение трудового договора с лицами, не достигшими четырнадцати лет, не допускается, за исключением выполнения работ для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений только в организациях кинематографии, театрах, театральные и концертных организациях, цирках без ущерба его здоровью и нравственному развитию, по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта. Для заключения трудового договора необходимо письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. При этом в силу ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ разрешение органа опеки и попечительства, необходимое для заключения трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, выдается на основании предварительного медицинского осмотра. В данном случае трудовой договор от имени такого лица подписывается одним из родителей (усыновителем, опекуном)» (п. 6 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

В указанных выше случаях работодатель не вправе заключать трудовой договор с несовершеннолетним, если отсутствует необходимое разрешение органа опеки и попечительства. Как разъяснил Верховный Суд РФ, если работодатель в нарушение требований ч. 4 ст. 63 ТК РФ **допустил к работе лицо, не достигшее возраста четырнадцати лет**, а также в случае несоблюдения работодателем условий заключения трудового договора с лицом, достигшим возраста четырнадцати лет, **суд вправе признать трудовой договор заключенным со дня фактического допуска работника к работе** с ведома или по поручению работодателя. В таком случае **трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с ч. 1 ст. 84 ТК РФ** в связи с нарушением правил его заключения, исключающим возможность продолжения работы, и работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка.

Вместе с тем возможность продолжения трудового договора не исключается, если обстоятельство, препятствовавшее заключению трудового договора, устранено (п. 6 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

2. Лицо, не достигшее восемнадцатилетнего возраста, не может быть работником религиозной организации (ч. 2 ст. 342 ТК РФ).

3. Согласно ч. 3 ст. 327.1 ТК РФ если иное не установлено федеральными законами, иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников **по достижении ими возраста восемнадцати лет** (см. также ст. 13, 13.3 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»),

4. Обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, при заключении трудового договора (ст. 69, 266 ТК РФ).

«Лица в возрасте до восемнадцати лет в силу ст. 69 и 266 ТК РФ при заключении трудового договора подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру независимо от трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), а также ежегодно до достижения ими возраста восемнадцати лет» (п. 8 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Подробнее о медицинских осмотрах при поступлении на работу см. § 4 гл. 5 настоящей книги.

5. Запрет на установление испытания при приеме на работу несовершеннолетних ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

При включении в трудовой договор с несовершеннолетним условия об испытании соответствующее условие не имеет юридической силы и не подлежит применению как нарушающее требования трудового законодательства (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Если таким работникам было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается (п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

6. Сокращенная продолжительность рабочего времени (ч. 1,4 ст. 92 ТК РФ):

для работников в возрасте до шестнадцати лет — не более 24 часов в неделю, а если указанное лицо получает общее образование или среднее профессиональное образование и совмещает в течение учебного года получение образования с работой — не более 12 часов в неделю:

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов в неделю, а если указанное лицо получает общее образование или среднее профессиональное образование и совмещает в течение учебного года получение образования с работой — не более 17,5 часов в неделю.

В соответствии с требованиями ч. 2 ст. 57 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха несовершеннолетнего должен быть включен в трудовой договор. Однако несоблюдение этих требований не влечет увеличения продолжительности рабочего дня для несовершеннолетнего.

7. «Пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени указанным работникам исходя из общих норм выработки устанавливаются **нормы выработки** и производится **оплата труда**. Работодатель вправе за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, за счет средств работодателя могут быть установлены пониженные нормы выработки и доплаты к заработной плате (ст. 270, 271 ТК РФ).

Доказательствами, подтверждающими фактическую продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего работника, являются: трудовой договор, график режима рабочего времени, табель учета рабочего времени, расчетные листки, документальные и электронные средства учета рабочего времени, а также иные доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости, предусмотренным ст. 59 и 60 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» (далее — ГПК РФ) (п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

8. Ограничение продолжительности ежедневной работы (смены) (ч. 1 ст. 94 ТК РФ). Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 4 часа.

9. Запрет на направление в **служебные командировки**, привлечение к **сверхурочной работе**, работе в **ночное время**, в **выходные и нерабочие праздничные** дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) (ст. 268 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены трудовым кодексом российской федерации утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252.

10. Запрет на заключение договоров о полной материальной ответственности работников, не достигших возраста восемнадцати лет (ст. 244 ТК РФ).

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (ч. 3 ст. 242 ТК РФ).

«С работниками, не достигшими возраста восемнадцати лет, договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности не заключаются».

В случае возникновения спора о возмещении ущерба, причиненного работодателю работником, не достигшим возраста восемнадцати лет, следует учитывать, что такое лицо полной материальной ответственности не несет, за исключением случаев умышленного причинения ущерба, причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также причинения ущерба в результате совершения преступления или административного проступка (ст. 242, 244 ТК РФ)» (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»),

11. Установление видов работ, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 265 ТК РФ).

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами). Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163.

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 №7.

«Вместе с тем следует иметь в виду, что во время участия спортсмена, не достигшего возраста восемнадцати лет, и женщины-спортсмена в спортивных мероприятиях превышение этими лицами предельных норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную допускается, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 4 ст. 348.8, ст. 348.9 ТК РФ)» (я. 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

12. Запрет на привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 268 ТК РФ).

13. Ограничение норм выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 270 ТК РФ);

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

14. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы (ст. 271 ТК РФ).

15. Запрет на привлечение к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

16. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет (ч. 5 ст. 282 ТК РФ).

17. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью **31 календарный день** в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

7.3. Особенности заключения трудового договора с руководителями организаций

Руководитель организации — физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК РФ).

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 274 ТК РФ). Особенности регулирования труда руководителей организации установлены гл. 43 ТК РФ.

Необходимо также обратить внимание, что ряд особенностей, касающихся условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций, установлен также ст. 145 ТК РФ. В частности, данной статьей установлены правила, касающиеся предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций. Несоблюдение указанных правил является дополнительным основанием для прекращения трудового договора с руководителем организации (ч. 2 ст. 278 ТК РФ).

При этом необходимо учесть, что в силу ч. 2 ст. 273 ТК РФ положения гл. 43 ТК РФ распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, **за исключением тех случаев, когда:**

- руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;
- управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (**управляющей организацией**) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Ряд особенностей регулирования труда руководителя организации разъяснил Пленум ВС РФ в постановлении от 2 июня 2015 г. № 21.

Так, в указанном постановлении Пленума ВС РФ разъяснено:

руководителем организации является работник организации, выполняющий в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию (ч. 1 ст. 15, ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Трудовая функция руководителя организации в силу ч. 1 ст. 273 ТК РФ состоит в осуществлении руководства организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, то есть в совершении от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений (полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях с иными работниками организации и т.д.).

Положения гл. 43 ТК РФ распространяются на руководителей отраслевых (функциональных) или территориальных органов администраций муниципальных образований (например, комитетов, управлений, отделов), которые учреждены в качестве юридического лица в соответствии с ч. 3 ст. 41 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Действие норм главы 43 ТК РФ не распространяется на работников, осуществляющих руководство отдельными сферами деятельности организации (например, художественного руководителя театра, осуществляющего руководство творческой и художественной деятельностью театра, научного руководителя научной организации, обеспечивающего формирование приоритетных направлений и (или) тематики научных исследований) или отдельными структурными подразделениями организации, в том числе филиалами, представительствами или иными обособленными структурными подразделениями, без возложения на них функций единоличного исполнительного органа организации (управляющему).

Из положений гл. 43 ТК РФ и из норм других нормативных правовых актов вытекает ряд особенностей заключения трудового договора с руководителями организаций.

1. Заключению трудового договора с руководителем, как правило, предшествуют определенные процедуры.

Согласно ч. 2 ст. 275 ТК РФ трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

Проведение конкурса, избрание на должность и назначение на должность — наиболее распространенные процедуры, предшествующие заключению трудового договора.

Например, конкурс предшествует заключению трудового договора с руководителем унитарного предприятия.

Так, согласно п. 3 постановления Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 назначение руководителей унитарных предприятий, за исключением предприятий, включенных в перечень федеральных государственных унитарных предприятий, в отношении которых установлен специальный порядок принятия федеральными органами исполнительной власти решений по отдельным вопросам деятельности этих предприятий, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 20.06.2011 № 1060-р, осуществляется **на конкурсной основе**.

Таким образом, заключению трудового договора с руководителем унитарного предприятия предшествует конкурс, проводимый в соответствии с Положением о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия, утвержденным постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 № 234. Руководитель унитарного предприятия назначается собственником имущества унитарного предприятия (ст. 21 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»). Указанное назначение производится по результатам конкурса с его победителем.

Собственник имущества унитарного предприятия заключает трудовой договор с руководителем унитарного предприятия (подп. 7 п. 1 ст. 20 Федерального закона «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»).

При этом указанным выше постановлением Правительства РФ (от 16.03.2000 № 234) определено, что федеральные органы исполнительной власти при заключении трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия должны предусматривать в трудовом договоре следующие основания его расторжения в соответствии с п. 3 ст. 278 ТК РФ:

а) невыполнение унитарным предприятием утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности его деятельности;

б) невыполнение руководителем унитарного предприятия решений Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, принятых в отношении унитарного предприятия в соответствии с их компетенцией;

в) совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении унитарного предприятия, с нарушением требований законодательства Российской Федерации и определенной уставом унитарного предприятия его специальной правоспособности;

г) наличие на унитарном предприятии по вине его руководителя более чем 3-месячной задолженности по заработной плате;

д) необеспечение использования имущества унитарного предприятия по целевому назначению в соответствии с видами его деятельности, установленными уставом предприятия, а также неиспользование по целевому назначению выделенных ему бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем 3 месяцев;

е) нарушение руководителем унитарного предприятия требований законодательства Российской Федерации, а также устава унитарного предприятия в части сообщения сведений о наличии заинтересованности в совершении сделок, в том числе по кругу аффилированных лиц;

ж) нарушение руководителем унитарного предприятия установленного законодательством Российской Федерации и трудовым договором запрета на осуществление им отдельных видов деятельности;

з) неисполнение по вине руководителя унитарного предприятия установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации или уставом унитарного предприятия обязанностей, связанных с проведением аудиторской проверки унитарного предприятия;

и) непредставление или несвоевременное представление, представление недостоверных (искаженных) и (или) неполных сведений (информации), которые необходимо представлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководителем федерального государственного унитарного предприятия в Федеральное агентство по управлению государственным имуществом и (или) в федеральный орган исполнительной власти, в ведении которого находится предприятие.

Кроме того, в силу п. 7 постановления Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 федеральным органам исполнительной власти при заключении трудовых договоров с руководителями подведомственных унитарных предприятий необходимо обеспечить их соответствие **примерному трудовому договору**.

В силу п. 5 постановления Правительства РФ от 03.12.2004 № 739 примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия утверждает Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации. Указанный примерный трудовой договор утвержден приказом Минэкономразвития РФ от 02.03.2005 №49.

В хозяйственных обществах (акционерные общества, общества с ограниченной или с дополнительной ответственностью) руководитель юридического лица избирается на должность. Избрание на должность предшествует заключению трудового договора (за исключением случаев, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества — ч. 2 ст. 273 ТК РФ).

Так, согласно п. 1 ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» единоличный исполнительный орган общества избирается общим собранием участников общества. Договор между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, подписывается от имени общества лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, на котором избрано лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания участников общества.

В обществе, состоящем из одного участника, соответствующее решение принимается единственным участником общества единолично и оформляется письменно (ст. 39 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»).

Если уставом общества решение вопроса об избрании единоличного исполнительного органа отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета), то, соответственно, единоличный исполнительный орган избирается советом директоров (наблюдательным советом). Договор между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, в этом случае подписывается от имени общества председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным решением совета директоров (наблюдательного совета) обществ.

В акционерных обществах единоличный исполнительный орган общества избирается («образовывается») по решению общего собрания акционеров, если уставом общества решение этого вопроса не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества (подп. 8 п. 1 ст. 48, подп. 9 п. 1 ст. 65, п. 3 ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»). В обществе, все голосующие акции которого принадлежат одному акционеру, указанное решение принимается этим акцио-

нером единолично и оформляются письменно (п. 3 ст. 47 Федерального закона «Об акционерных обществах»).

Договоре единоличным исполнительным органом от имени общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным советом директоров (наблюдательным советом) общества (п. 3 ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах»). Если в обществе не образован совет директоров, то, очевидно, договор от имени общества подписывается лицом, уполномоченным общим собранием акционеров или лицом, указанным в учредительных документах юридического лица (законодательно этот вопрос не урегулирован) (см. абз. 2 п. 1 ст. 64 Федерального закона «Об акционерных обществах»).

2. С руководителем организации может заключаться срочный трудовой договор.

В силу ч. 2 ст. 59 ТК РФ с руководителями организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, по соглашению сторон может заключаться срочный трудовой договор (вместе с тем с руководителем может заключаться трудовой договор на неопределенный срок).

В случае, когда в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон (ч. 1 ст. 275 ТК РФ). В силу ч. 2 ст. 57 ТК РФ если с руководителем заключается срочный трудовой договор, в договоре должен быть указан срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом. В данном случае таким основанием будет служить ч. 2 ст. 59 ТК РФ, положения устава организации, а применительно к обществам с ограниченной ответственностью — также положения Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» (п. 1 ст. 40 указанного закона).

3. Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) (ч. 1 ст. 276 ТК РФ).

Указанное положение не применяется в случае, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества (ч. 2 ст. 273 ТК РФ).

4. Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации (ч. 2 ст. 276 ТК РФ).

Указанное положение не применяется в случае, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества (ч. 2 ст. 273 ТК РФ).

5. Срок испытания для руководителей организаций и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ч. 5 ст. 70 ТК РФ).

При этом необходимо учитывать, что руководителю не может быть установлено испытание при приеме на работу, если имеют место обстоятельства, указанные в ч. 4 ст. 70 ТК РФ, в частности, если руководитель относится к категории лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права или к категории лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу.

6. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, — органами государ-

ственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора (ст. 145 ТК РФ).

7. Законом установлены особые правила регулирования вопросов материальной ответственности руководителя организации.

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации (ч. 1 ст. 277 ТК РФ).

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (ч. 2 ст. 238 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством (ч. 2 ст. 277 ТК РФ). Таким образом, в указанных случаях взысканию пожелит не только реальный ущерб, но и упущенная выгода (ст. 15 ГК РФ).

Так, например, в силу п. 2 ст. 71 Федерального закона «Об акционерных обществах» единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор), временный единоличный исполнительный орган несут ответственность перед акционерным обществом за убытки, причиненные обществу их виновными действиями (бездействием), если иные основания ответственности не установлены федеральными законами.

Аналогичные положения в отношении единоличного исполнительного органа общества с ограниченной ответственностью предусмотрены пунктом 2 ст. 44 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью».

В силу п. 2 ст. 25 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» руководитель унитарного предприятия несет в установленном законом порядке ответственность за убытки, причиненные унитарному предприятию его виновными действиями (бездействием), в том числе в случае утраты имущества унитарного предприятия.

Как разъяснил Пленум ВС РФ (п. 6 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21), руководитель организации (в том числе бывший) на основании ч. 2 ст. 277 ТК РФ возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, **только в случаях, предусмотренных федеральными законами** (например, ст. 53.1 Гражданского кодекса РФ, ст. 25 Федерального закона от 14.11.2002 № 161 -ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», ст. 71 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», ст. 44 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и др.). Расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства, согласно которым под убытками понимается реальный ущерб, а также неполученные доходы (упущенная выгода) (ст. 15 ГК РФ).

Вместе с тем в силу ч. 2 ст. 244 ТК РФ с руководителями, включенными в *Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества*, могут заключаться договоры о полной материальной ответственности (п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Трудовым договором, заключаемым с **заместителями руководителя** организации, может быть установлена материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба (ч. 2 ст. 243 ТК РФ).

8. Трудовым договором с руководителем организации должны предусматриваться его обязательства по обеспечению охраны конфиденциальности информации, обладателем которой являются организация и ее контрагенты, и ответственность за обеспечение охраны ее конфиденциальности (ч. 6 ст. 11 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»).

9. Следует учитывать, что на руководителей организаций распространяются также общие положения о заключении трудового договора (за исключением особенностей, предусмотренных законодательством). В частности, положения о документах, предъявляемых при приеме на работу (ст. 65 ТК РФ), об оформлении приема на работу (ст. 68 ТК РФ), о необходимости наличия медицинских заключений при приеме на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей (ст. 324 ТК РФ) и т. д.

10. В силу ст. 279 ТК РФ трудовым договором с руководителем организации должен быть предусмотрен размер компенсации, которая подлежит выплате ему в случае прекращения трудового договора с ним в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ (в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством РФ).

Размер такой компенсации не может быть ниже трехкратного среднего месячного заработка. Данные положения применяются с учетом особенностей, установленных ст. 349.3 ТК РФ, которая ограничивает размер выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников.

Так, в силу положений ч. 1 и 2 ст. 349.3 ТК РФ в случае выплаты работникам, являющимся:

- руководителями (их заместителями), главными бухгалтерами и заключившими трудовые договоры членами коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;
- руководителями (их заместителями), главными бухгалтерами государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий компенсаций, предусмотренных ст. 181 или 279 ТК РФ, данные компенсации выплачиваются в размере **трехкратного среднего месячного заработка**.

Это означает, что для указанных категорий работников размер компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ, установлен законом и не требует регламентирования в трудовом договоре. Положения трудового договора, устанавливающие более высокий размер компенсации данным категориям работников, применяться не будут.

При установлении в трудовом договоре с руководителем организации компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ, необходимо учитывать разъяснения, данные в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21.

Так, Пленум ВС РФ разъяснил, что при установлении размера компенсации необходимо действовать добросовестно, не допускать злоупотребления правом и соблюдать интересы организации, других работников, и иных лиц (в т.ч. собственника имущества организации).

При рассмотрении исков руководителей организаций, членов коллегиальных исполнительных органов организаций о взыскании выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора суду необходимо проверить соблюдение требований законодательства и иных нормативных правовых актов при включении в трудовой договор условий о таких выплатах.

В случае установления нарушения условиями трудового договора требований законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законных интересов организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации) суд вправе отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора или уменьшить их размер.

Мотивы, по которым суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат, связанных с прекращением трудового договора, либо о допустимости уменьшения их размера, должны быть отражены в решении суда (ч. 4 ст. 198 ГПК РФ).

Кроме того, Пленум ВС РФ разъяснил, что размер компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ при прекращении трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК РФ, определяется трудовым договором, то есть соглашением сторон, а в случае возникновения спора — судом.

В случае отсутствия в трудовом договоре условия о выплате указанной компенсации, подлежащего определению сторонами, или при возникновении спора о ее размере размер компенсации определяется судом исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы, но не ниже его трехкратного среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 279 ТК РФ). При принятии решения о размере компенсации суду следует учитывать фактические обстоятельства дела, например, длительность периода работы уволенного лица в должности руководителя организации, время, остающееся до истечения срока действия трудового договора, трансформацию срочного трудового договора в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ), размер сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительные расходы, которые он может понести в результате прекращения трудового договора.

Вместе с тем руководителям государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, руководителям государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий в силу ч. 2 ст. 349.3 ТК РФ компенсация, предусмотренная ст. 279 ТК РФ, выплачивается в размере трехкратного среднего месячного заработка.

Данным же постановлением Пленума ВС РФ было признано утратившим силу постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003 № 17 «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ».

7.4. Особенности заключения трудового договора о работе по совместительству

Трудовым законодательством предусмотрено право работника заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

Совместительство — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ч. 1 ст. 282 ТК РФ). Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом (ч. 2 ст. 282 ТК РФ).

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей (ч. 3 ст. 282 ТК РФ).

Законодательством установлены следующие особенности заключения трудового о работе по совместительству:

1. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 ТК РФ).

2. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ч. 5 ст. 282 ТК РФ).

Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.

Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 19 января 2008 г. № 16.

3. С лицами, поступающими на работу по совместительству по соглашению сторон может заключаться срочный трудовой договор (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

4. Лицо, поступающее на работу на условиях совместительства, не должно предъявлять работодателю трудовую книжку (ч. 1 ст. 65 ТК РФ).

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ч. 5 ст. 66 ТК РФ).

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (ст. 283 ТК РФ).

При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда — справку о характере и условиях труда по основному месту работы (ст. 283 ТК РФ).

5. Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) (ч. 1 ст. 276 ТК РФ).

Указанное положение не применяется в случае, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества (ч. 2 ст. 273 ТК РФ).

6. Установлены особые правила о продолжительности рабочего времени при работе по совместительству (ст. 284 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Указанные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с ч. 2 или 4 ст. 73 ТК РФ.

7. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы (ч. 1 ст. 287 ТК РФ). Однако лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок (ч. 3 ст. 285 ТК РФ).

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ч. 2 ст. 287 ТК РФ).

8. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу **по совместительству** на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу (ч. 4 ст. 332 ТК РФ).

9. Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы (ч. 1 ст. 348.7 ТК РФ).

В период временного перевода спортсмена к другому работодателю (ст. 348.4 ТК РФ) разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор (ч. 2 ст. 348.7 ТК РФ).

7.5. Особенности заключения трудового договора с надомниками

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают (ч. 1 ст. 310 ГК РФ).

В трудовом договоре с надомником должны быть определены размер компенсации за износ инструментов и механизмов, принадлежащих работнику в случае использования надомником своего имущества при выполнении трудовой функции. Кроме того, в трудовом договоре должен быть определен порядок возмещения иных расходов, связанных с выполнением работ на дому (ч. 2 ст. 310 ТК РФ).

В трудовом договоре также определяются: порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции (ч. 3 ст. 310 ТК РФ).

При заключении трудового договора следует также иметь в виду, что работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 311).

На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ч. 4 ст. 310 ТК РФ).

В отношении условий труда надомников не проводится специальная оценка условий труда (ч. 3 ст. 3 Федерального закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

В части, не противоречащей ТК РФ, действует также Положение об условиях труда надомников, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 № 275/17-99.

7.6. Особенности заключения трудового договора с дистанционными работниками

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» (ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ). **Дистанционными работниками** считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ).

ТК РФ устанавливает ряд особенностей заключения трудового договора с дистанционными работниками:

1. Трудовой договор о дистанционной работе может заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя (ч. 1 ст. 312.2 ТК РФ).

2. В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте **заказным письмом с уведомлением** оформленный надлежащим образом **экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе** (ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ).

3. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. **По требованию работодателя** данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе (ч. 3 ст. 312.2 ТК РФ).

4. Если трудовой договор о дистанционной работе заключается **путем обмена электронными документами** лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо **получает страховое свидетельство** обязательного пенсионного страхования **самостоятельно** (ч. 4 ст. 312.2 ТК РФ).

Если трудовой договор заключается впервые **не путем обмена электронными документами**, то работодатель обязан обеспечить получение страхового свидетельства для работника (п. 2 ст. 7 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ (ред. от 05.04.2013) «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»).

5. Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 ТК РФ (с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором), **может осуществляться путем обмена электронными документами** (ч. 5 ст. 312.2 ТК РФ).

6. **По соглашению** сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе **могут не вноситься в трудовую книжку** дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой де-

тельности и трудовом стаже дистанционного работника является **экземпляр трудового договора о дистанционной работе**, указанный в ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ (ч. 6 ст. 312.2 ТК РФ).

При отсутствии указанного соглашения дистанционный работник предоставляет работодателю **трудовую книжку лично или направляет ее по почте** заказным письмом с уведомлением (ч. 7 ст. 312.2 ТК РФ).

7. В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника, указанных в ч. 4 ст. 57 ТК РФ, **может предусматриваться дополнительное условие** об обязанности дистанционного работника использовать при выполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем (ч. 8 ст. 312.2 ТК РФ).

8. В силу ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ **трудовым договором** о дистанционной работе определяются: **порядок и сроки обеспечения** дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами; **порядок и сроки представления** дистанционными работниками **отчетов о выполненной** работе;

размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;

порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов.

9. Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению (ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ).

10. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков **определяется трудовым договором о дистанционной работе** в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 312.4 ТК РФ).

В отношении условий труда дистанционных работников не проводится специальная оценка условий труда (ч. 3 ст. 3 Федерального закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

7.7. Особенности заключения трудового договора о выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда

1. В трудовом договоре должны быть указаны гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не указаны характеристики условий труда (нет конкретного указания на характеристики вредных условий труда и (или) опасных условий труда), работник вправе отказаться от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Такой отказ работника не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ч. 7 ст. 220 ТК РФ).

Пример из судебной практики

Определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 23.09.2010¹:

¹ Информационный сборник ФНПР «О практике участия общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов в нормотворческой деятельности и защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся». 2013. № 23.

«В ходе слушания дела установлено, что в соответствии с трудовым договором от 1 ноября 2003 года С. работал слесарем по контрольно-измерительным приборам и автоматике бразыряда (КИПиА) в ОАО «Дальэнергоремонт».

Приказом № 107-л от 19 мая 2010 г. С. уволен 20 мая 2010 г. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей, так как ранее он привлекался к дисциплинарной ответственности в соответствии с приказом № 419-к от 9 апреля 2010 г.

В судебном заседании установлено, что работодатель требовал истца выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Работы по разводке вторичных цепей коммутации выполнялись на действующей электрической подстанции, истца не знакомили с письменным распоряжением о характере работы и нарядом допуска к работе. Находящаяся под напряжением Подстанция — это объект повышенной опасности для жизни и здоровья граждан, следовательно, суд верно указал, что в силу ст. 220 ч. 7 ТК РФ за отказ от выполнения работы в таких условиях истец не мог быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Характер работы по разводке вторичных цепей коммутации на Подстанции «Первая Речка» предусматривает работу на улице. Работодатель не обеспечил истца спецодеждой для работы на улице в холодное время года.

Суд пришел к обоснованному выводу о том, что 07.04.2010 истец имел право отказаться от выполнения работы по разводке вторичных цепей коммутации на ПС «Первая Речка» и данный отказ не является дисциплинарным проступком.

При таких обстоятельствах суд обоснованно удовлетворил заявленные иски требования».

Согласно ч. 2 ст. 219 ТК РФ размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

Для указанных категорий работников в трудовом договоре должны быть отражены следующие гарантии и компенсации:

1) для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда — сокращенная продолжительность рабочего времени, но не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

2) для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда — продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, но не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);

3) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда — размер повышения оплаты труда, но не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Указанные гарантии и компенсации являются лишь минимально необходимыми, работодатель может предоставить работнику гарантии и компенсации в большем размере, по сравнению с установленными ТК РФ.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

2. При поступлении на работу работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах) проходят обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности

этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (ст. 213 ТК РФ).

Перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н.

Подробнее о медицинских осмотрах при поступлении на работу см. § 4 гл. 5 настоящего издания.

3. Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ).

«Под вредными и опасными условиями труда в силу ст. 209 ТК РФ понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, воздействие которых на работника может привести к его заболеванию и (или) травме.

Отказ в заключении трудового договора с женщиной на выполнение названных работ не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия труда, и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»», а также заключением государственной экспертизы условий труда.

Если в нарушение требований трудового законодательства указанные лица были допущены к тем работам, на которых они не могли быть использованы, **трудоустройство с такими лицами на основании ст. 84 ТК РФ прекращается при отсутствии возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу** (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка» (п. 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 № 105.

4. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ).

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163.

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7.

5. Не допускается работа по совместительству на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ч. 5 ст. 282 ТК РФ).

При приеме на работу на работу с вредными и (или) опасными условиями труда по совместительству работодатель имеет право потребовать от работника справку о характере и условиях труда по основному месту работы (ст. 283 ТК РФ).

7.8. Особенности заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими

Статьей 64.1 ТК РФ определены условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, **в течение двух лет после** увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, **только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих** и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов утверждено указом Президента Российской Федерации от 01.07.2010 № 821.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, **в течение двух лет** после увольнения с государственной или муниципальной службы **обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы**. Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы **обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю)** государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перечень должностей, при которых замещавший их гражданин обязан при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте федеральной государственной службы, установлен указом Президента РФ от 21.07.2010 № 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона “О противодействии коррупции”», а именно:

1) граждане Российской Федерации, замещавшие должности федеральной государственной службы, включенные в раздел I или раздел II перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 557;

2) граждане Российской Федерации, замещавшие должности федеральной государственной службы, включенные в перечень должностей федеральной государственной службы в федеральном государственном органе, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны

представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденный руководителем федерального государственного органа в соответствии с разделом III перечня, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 18.05.2009 № 557.

Правила сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, утверждены **постановлением Правительства РФ от 21.01.2015 № 29**.

Согласно указанным Правилам, работодатель при заключении трудового договора или гражданско-правового договора в течение двух лет после увольнения гражданина с государственной или муниципальной службы сообщает представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы о заключении такого договора **в письменной форме**.

Сообщение оформляется на бланке организации и подписывается ее руководителем или уполномоченным лицом, подписавшим трудовой договор со стороны работодателя, либо уполномоченным лицом, подписавшим гражданско-правовой договор. Подпись работодателя заверяется **печатью организации (печатью кадровой службы)**.

Сообщение направляется представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы в 10-дневный срок со дня заключения трудового договора или гражданско-правового договора.

В сообщении, направляемом работодателем представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы, **должны содержаться следующие сведения:**

- а) фамилия, имя, отчество (при наличии) гражданина (в случае, если фамилия, имя или отчество изменялись, указываются прежние);
- б) число, месяц, год и место рождения гражданина;
- в) должность государственной или муниципальной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной или муниципальной службы (по сведениям, содержащимся в трудовой книжке);
- г) наименование организации (полное, а также, при наличии, сокращенное).

В случае если с гражданином заключен трудовой договор, наряду со сведениями, указанными выше, также указываются следующие данные:

- а) дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому гражданин принят на работу;
- б) дата заключения трудового договора и срок, на который он заключен (указывается дата начала работы, а если заключается срочный трудовой договор — срок его действия);
- в) наименование должности, которую занимает гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации (при наличии);
- г) должностные обязанности, исполняемые по должности, занимаемой гражданином (указываются основные направления поручаемой работы).

Если же с гражданином заключен гражданско-правовой договор, наряду со сведениями, указанными в п. 5 названных Правил, также указываются следующие данные:

- а) дата и номер гражданско-правового договора;
- б) срок гражданско-правового договора (сроки начала и окончания выполнения работ или оказания услуг);
- в) предмет гражданско-правового договора (с кратким описанием работы или услуги и их результата);
- г) стоимость работ (услуг) по гражданско-правовому договору.

Положения ст. 64.1 ТК РФ корреспондируют ст. 12 **Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»**, согласно которой гражданин, замещавший должность государственной или муниципальной службы, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеет право замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (оказывать данной организации услуги), в течение месяца стоимостью более ста тысяч рублей на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Комиссия обязана рассмотреть письменное обращение гражданина о даче согласия на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора в течение семи дней со дня поступления указанного обращения в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации, и о принятом решении направить гражданину письменное уведомление в течение одного рабочего дня и уведомить его устно в течение трех рабочих дней.

Гражданин, замещавший должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязан при заключении трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг), указанных в ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ, сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы.

Несоблюдение гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, после увольнения с государственной или муниципальной службы требования, предусмотренного ч. 2 настоящей статьи, **влечет прекращение трудового** или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), указанного в ч. 1 ст. 12 названного закона, заключенного с указанным гражданином.

Работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), указанного в ч. 1 настоящей статьи, с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Неисполнение работодателем обязанности, установленной ч. 4 настоящей статьи, является правонарушением и влечет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Проверка соблюдения гражданином, указанным в ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ, запрета на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров) в случаях, предусмотренных федеральными законами,

если отдельные функции государственного управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности гражданского или муниципального служащего, и соблюдения работодателем условий заключения трудового договора или соблюдения условий заключения гражданско-правового договора с таким гражданином осуществляется в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Необходимо отметить, что **ст. 19.29 КоАП РФ установлена административная ответственность за незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего.** Согласно данной статье, привлечение работодателем либо заказчиком работ (услуг) к трудовой деятельности на условиях трудового договора либо к выполнению работ или оказанию услуг на условиях гражданско-правового договора государственного или муниципального служащего, замещающего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами, либо бывшего государственного или муниципального служащего, замещавшего такую должность, с нарушением требований, предусмотренных Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух до четырех тысяч рублей; на должностных лиц — от двадцати до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц — от ста до пятисот тысяч рублей.

При этом необходимо учитывать разъяснения Верховного Суда РФ (п. I Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 2 (2015) (Судебная коллегия по административным делам)):

Обязанность в десятидневный срок сообщать о заключении трудового договора (служебного контракта) с бывшим государственным (муниципальным) служащим, замещавшим должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы у представителя нанимателя (работодателя) не возникает в том случае, если бывший служащий осуществляет свою служебную (трудовую) деятельность в государственном (муниципальном) органе. Следовательно, такое несообщение не образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного ст. 19.29 КоАП РФ.



Пример из судебной практики

п. 1 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2015) (Судебная коллегия по административным делам):

Ограничения, направленные на соблюдение специальных правил трудоустройства лиц, ранее замещавших должности государственной или муниципальной службы, предусмотренные в ст. 12 Закона № 273-ФЗ, приняты в целях реализации рекомендаций Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции (принята в городе Нью-Йорке 31 октября 2003 г. Резолюцией 58/4 на 51-м пленарном заседании 58-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН) (далее — Конвенция).

Так, п. 1 ст. 12 Конвенции предусмотрена обязанность каждого государства-участника по принятию мер в соответствии с основополагающими принципами своего внутреннего законодательства по предупреждению коррупции в частном секторе.

Согласно подп. «е» п. 2 ст. 12 Конвенции в целях предупреждения возникновения коллизии публичных и частных интересов государства вправе устанавливать ограничения в надлежащих случаях и на разумный срок в отношении профессиональной деятельности бывших публичных должностных лиц или в отношении работы публичных должностных лиц в частном секторе после их выхода в отставку или на пенсию, когда такая деятельность или работа прямо связаны с функциями, которые такие публичные должностные лица вы-

полнили в период их нахождения в должности или за выполнением которых они осуществляли надзор.

Таким образом, из анализа приведенных положений закона следует, что указанные выше ограничения, налагаемые на гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора, установлены в целях устранения коллизии публичных и частных интересов. Данные ограничения, как и обязанность работодателя при заключении трудового договора с гражданином, замещавшим ранее должности государственной или муниципальной службы, сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы, направлены на соблюдение специальных правил трудоустройства бывших государственных и муниципальных служащих в коммерческие и некоммерческие организации.

Следовательно, у представителя нанимателя (работодателя) обязанность в десятидневный срок сообщать о заключении трудового договора (служебного контракта) с бывшим государственным (муниципальным) служащим, замещавшим должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы не возникает в том случае, если бывший служащий осуществляет свою служебную (трудовую) деятельность в государственном (муниципальном) органе.

Данный подход был подтвержден в п. 3 Обзора судебной практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.11.2016).

Аналогичный подход применен также в Постановлении Верховного Суда РФ от 21.04.2017 № 45-АД 17-11, в котором суд отметил, что привлечение Фондом содействия капитальному ремонту общего имущества в многоквартирных домах к трудовой деятельности бывшего государственного или муниципального служащего при несоблюдении ограничений, направленных на соблюдение специальных правил трудоустройства лиц, ранее замещавших должности государственной или муниципальной службы, не образует состава правонарушения, предусмотренного ст. 19.29 КоАП РФ, так как данный фонд является специализированной некоммерческой организацией, осуществляющей деятельность, направленную на обеспечение проведения капитального ремонта общего имущества в многоквартирных домах (региональный оператор), которая всеми необходимыми полномочиями наделена государством.

Если работник не сообщил новому работодателю о замещении в течение предшествующих двух лет должности государственной (муниципальной) службы, работодатель не может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со ст. 19.29 КоАП РФ при невозможности получения соответствующей информации из трудовой книжки гражданина. Соответствующие разъяснения содержатся в п.п. 6, 7 Обзора судебной практики по делам о привлечении к административной ответственности, предусмотренной статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.11.2016).



Пример из судебной практики

Постановление Верховного Суда РФ от 19.04.2017 № 49-АД17-4;

Постановление Верховного Суда РФ от 18.04.2017 № 82-АД 17-5:

«Отсутствие у работодателя сведений о замещении гражданином в течение предшествующих трудоустройству двух лет должности государственной (муниципальной) службы, включенной в установленный нормативными правовыми актами перечень, свидетельствует об отсутствии его вины и, соответственно, состава административного правонарушения, предусмотренного статьей 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях».

Разъяснения Верховного Суда, данные в п. 1 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2015) РФ, нашли отражение в Методических рекомендациях по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора с организацией, направленных письмом Минтруда России от 11.05.2017 № 18-4/10/П-2943.

Указанные Методические рекомендации содержат важные разъяснения по таким вопросам, как:

— условия, влекущие необходимость получения гражданином — бывшим государственным (муниципальным) служащим согласия комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов;

— порядок направления гражданином — бывшим государственным (муниципальным) служащим обращения о даче согласия на трудоустройство;

— порядок рассмотрения обращения гражданина - бывшего государственного (муниципального) служащего о даче согласия на трудоустройство;

— направление обращения в случае упразднения государственного органа, в котором гражданин замещал должность;

— обязанность гражданина — бывшего государственного (муниципального) служащего сообщать работодателю о замещении им должности в государственном (муниципальном) органе;

— последствия нарушения гражданином — бывшим государственным (муниципальным) служащим обязанности сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы. При этом обращено внимание, что в соответствии с частью 3 статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ несоблюдение гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, после увольнения с государственной или муниципальной службы требования сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы, влечет прекращение трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с коммерческой (некоммерческой) организацией;

— обязанность работодателя сообщать о заключении с гражданином — бывшим государственным (муниципальным) служащим трудового (гражданско-правового) договора. В случае, если на работу устраивается гражданин — бывший государственный (муниципальный) служащий, работодателю рекомендовано обратить внимание на следующее.

1) Выяснить у бывшего служащего, включена ли замещаемая (замещаемые) ранее им должность (должности) в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, поскольку данный факт является основным критерием для сообщения представителю нанимателя (работодателю) о приеме на работу вышеуказанного лица.

2) Важным критерием является также дата увольнения гражданина с государственной (муниципальной) службы. Необходимо определить, прошел ли двухлетний период после увольнения со службы. Если после увольнения гражданина с государственной (муниципальной) службы прошло менее двух лет — требуется сообщить о заключении трудового (гражданско-правового) договора в государственный (муниципальный) орган по последнему месту службы гражданина в десятидневный срок; если более двух лет — сообщать о заключении трудового (гражданско-правового) договора не требуется.

— обязанность уведомления государственного (муниципального) органа при трудоустройстве гражданина в коммерческие (некоммерческие) организации по совместительству. Отмечено, что заключение трудового договора о работе по совместительству также влечет за собой необходимость направления работодателем соответствующего уведомления представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту службы работника.

— ответственность работодателя за неисполнение обязанности сообщить о заключении с гражданином — бывшим гражданским (муниципальным) служащим трудового (гражданско-правового) договора и др. вопросам.

7.9. Особенности заключения трудового договора с иностранными гражданами

Согласно ч. 5 ст. 11 ТК РФ, на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, установлены гл. 50.1 ТК РФ. Ниже остановимся на тех из них, которые связаны с заключением трудового договора с иностранными гражданами.

В силу ч. 3—5 ст. 327.1 ТК РФ, если иное не установлено федеральными законами, иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников **по достижении ими возраста восемнадцати лет.**

Трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем не может быть заключен, если, в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства. Так, например, согласно п. 1 ст. 56 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации, в состав экипажа судна, ходящего под Государственным флагом Российской Федерации, кроме граждан Российской Федерации, могут входить иностранные граждане и лица без гражданства, **которые не могут занимать должности капитана судна, старшего помощника капитана судна, старшего механика и радиоспециалиста.**

Между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на **неопределенный срок**, а в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, — срочный трудовой договор.

Согласно ст. 327.2 ТК РФ, наряду со сведениями, предусмотренными частью первой ст. 57 ТК РФ, **в трудовом договоре** с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, **указываются сведения о:**

разрешении на работу или патенте, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее — разрешение на работу или патент), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешении на временное проживание в Российской Федерации, выданном в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее — разрешение на временное проживание), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

виде на жительство, выданном в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее — вид на жительство), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, при заключении трудового договора с постоянно про-

живающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Наряду с условиями, предусмотренными ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, является **условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи** в течение срока действия трудового договора, в том числе **реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования** либо заключенного работодателем с медицинской организацией **договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг**. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

В силу ст. 327.3 ТК РФ наряду с документами, предусмотренными ст. 65 ТК РФ, при заключении трудового договора поступающие на работу **иностраннй гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю:**

договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, при заключении трудового договора с **временно пребывающими** в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, при заключении трудового договора с **временно проживающими** в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, при заключении трудового договора с **постоянно проживающими** в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с настоящим Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном ч. 3 ст. 57 настоящего Кодекса.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства **не предъявляют** работодателю документы **воинского учета**, за ис-

ключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

В соответствии с п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» по общему правилу работодатель имеет право привлекать и использовать иностранных работников при наличии **разрешения на привлечение и использование иностранных работников**, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если **он достиг возраста восемнадцати лет**, при наличии **разрешения на работу или патента** (выдача указанных разрешений осуществляется в соответствии с Административным регламентом предоставления Федеральной миграционной службой государственной услуги по выдаче разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства, утвержденным Приказом ФМС России от 30.10.2014 № 589).

В силу п. 3 ст. 18.1 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации, а также в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства Правительство Российской Федерации вправе устанавливать **квоты на выдачу** иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию **на основании визы, разрешений на работу** как на территории одного или нескольких субъектов Российской Федерации, так и на всей территории Российской Федерации. Формирование квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу, распределение указанной квоты по субъектам Российской Федерации и профессионально-квалификационным группам, увеличение или уменьшение размера указанной квоты и установление ее резерва осуществляются в соответствии с правилами, установленными уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В ряде случаев работодателям не требуется разрешение на привлечение и использование иностранных работников, а иностранным гражданам не требуется разрешение на работу. В частности, указанные выше условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях не распространяются на следующие категории иностранных граждан (п. 4 ст. 13 названного закона):

- 1) постоянно или временно проживающих в Российской Федерации;
- 2) являющихся участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей, переселяющихся совместно с ними в Российскую Федерацию;
- 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 профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течение каникул;

7) обучающихся в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и работающих в свободное от учебы время в этих образовательных организациях, в хозяйственных обществах или в хозяйственных партнерствах, созданных бюджетными или автономными образовательными организациями высшего образования, в которых они обучаются;

8) приглашенных в Российскую Федерацию в качестве научных или педагогических работников, в случае их приглашения для занятия научно-исследовательской или педагогической деятельностью по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам высшего образования образовательными организациями высшего образования, государственными академиями наук или их региональными отделениями, национальными исследовательскими центрами, государственными научными центрами, иными научными организациями, в которых действуют диссертационные советы, созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо иными научными организациями и инновационными организациями согласно критериям и (или) перечню, утвержденным Правительством Российской Федерации, либо в качестве педагогических работников для проведения занятий в иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением лиц, выезжающих в Российскую Федерацию для занятия педагогической деятельностью в духовных образовательных организациях;

8.1) приглашенных в Российскую Федерацию с деловой или гуманитарной целью либо в целях осуществления трудовой деятельности и привлекаемых помимо этого для занятия педагогической деятельностью по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам высшего образования в научных организациях и образовательных организациях высшего образования, за исключением духовных образовательных организаций;

9) являющихся аккредитованными работниками аккредитованных в установленном порядке на территории Российской Федерации представительств иностранных юридических лиц, на основе принципа взаимности в соответствии с международными договорами Российской Федерации;

10) осуществляющих трудовую деятельность в случае и порядке, предусмотренных ч. 4 ст. 63 и ст. 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации (**творческие работники и спортсмены**);

11) признанных беженцами на территории Российской Федерации, до утраты ими статуса беженца или лишения их статуса беженца;

12) получивших временное убежище на территории Российской Федерации, до утраты ими временного убежища или лишения их временного убежища.

Согласно ст. 97, 98 Договора о Евразийском экономическом союзе (подписан в г. Астане 29.05.2014) ряд особенностей устанавливается для осуществления трудовой деятельности граждан **Республики Беларусь и Республики Казахстан**. В частности, работодатели вправе привлекать граждан этих государств без ограничений (т.е. без необходимости получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников), а для граждан этих государств **не требуется получение разрешения на работу**. Граждане этих государств имеют право на занятие профессиональной деятельностью **в соответствии со специальностью и квалификацией, указанных в документах об образовании**, документах о присуждении ученой степени и (или) присвоении ученого звания, признаваемых в соответствии с указанным Договором и законодательством государства трудоустройства. При этом по требованию трудящегося (в том числе бывшего) работодатель обязан на безвозмездной основе выдать ему справку (справки) и (или) заверенную копию справки (справок) с указанием профессии (специальности, квалификации и должности), периода работы и размера заработной платы в сроки, установленные законодательством государства трудоустройства.

Согласно Договору о присоединении **Республики Армения** к Договору о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 (подписан в г. Минск 10.10.2014), **Армения** присоединилась к Договору о Евразийском экономическом союзе и, соответственно, на граждан Армении распространяется указанный выше порядок регулирования трудовой деятельности.

В силу Договора о присоединении Кыргызской Республики к Договору о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 (подписан в г. Москва 23.12.2014) аналогичный порядок применим и к гражданам Кыргызской Республики.

Необходимо учитывать, что, согласно п. 1 Решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий», действующий на основе национального законодательства порядок регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы в отношении **граждан Республики Беларусь** в Российской Федерации **не применяется**.

Документы, выданные в Республике Беларусь и Российской Федерации для реализации трудовых прав и социально-трудовых гарантий их граждан, или их копии, заверенные в установленном порядке, признаются без легализации.

Ряд особенностей заключения трудовых договоров с иностранными гражданами установлен Федеральным законом от 07.06.2013 № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 г. и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (см. гл. 4 указанного федерального закона).

Особенности осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности на территории инновационного центра «Сколково» устанавливаются Федеральным законом «Об инновационном центре “Сколково”».

Особенности осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами на территориях опережающего социально-экономического развития определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

Особенности осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности на территории международного медицинского кластера устанавливаются Федеральным законом «О международном медицинском кластере и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Особенности осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности на территориях инновационных научно-технологических центров устанавливаются Федеральным законом «Об инновационных научно-технологических центрах и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Кроме того, особенности осуществления трудовой деятельности отдельными категориями иностранных граждан определяются ст. 13.2, 13.5 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (п. 4.1 ст. 13 данного закона).

В соответствии с п. 4.5 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ, работодатель имеет право привлекать и использовать иностранных работников **без разрешения на привлечение и использование иностранных работников** в случае, если иностранные граждане:

- 1) прибыли в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы (см. например, «Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о взаимных безвизовых поездках граждан», «Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о взаимных поездках граждан Российской Федерации и граждан Республики Узбекистан», «Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Молдова о взаимных

безвизовых поездках граждан Российской Федерации и граждан Республики Молдова» от 30.11.2000, «Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Абхазия о взаимных безвизовых поездках граждан Российской Федерации и Республики Абхазия» от 02.10.2009, «Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Южная Осетия о взаимных безвизовых поездках граждан Российской Федерации и Республики Южная Осетия» от 01.02.2010 и др.);

2) являются высококвалифицированными специалистами и привлекаются к трудовой деятельности в Российской Федерации в соответствии со ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ;

3) являются членами семьи высококвалифицированного специалиста, привлеченного к трудовой деятельности в РФ в соответствии со ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ;

4) обучаются в РФ по очной форме в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию;

5) привлекаются к трудовой деятельности в РФ в соответствии со ст. 13.5 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ (иностранцы граждане, направляемые для работы в расположенные на территории РФ филиалы, представительства и дочерние организации иностранных коммерческих организаций, зарегистрированных на территориях государств — членов Всемирной торговой организации).

Пунктом 8 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» предусмотрена обязанность работодателя **уведомлять территориальный орган ФМС о заключении и прекращении (расторжении) с иностранным гражданином трудового договора** в срок, не превышающий **трех рабочих дней** с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора.

Необходимо также учитывать, что при осуществлении трудовой деятельности иностранный работник должен иметь действующий на территории Российской Федерации **договор (полис) добровольного медицинского страхования** либо право на получение медицинской помощи на основании заключенного работодателем или заказчиком работ (услуг) с медицинской организацией договора о предоставлении иностранному работнику платных медицинских услуг. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем или заказчиком работ (услуг) с медицинской организацией договор о предоставлении иностранному работнику платных медицинских услуг должен обеспечивать оказание иностранному работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме (п. 10 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

Кроме того, согласно п. 4.2 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ, временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу. Работодатель или заказчик работ (услуг) не вправе привлекать иностранного гражданина к трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу (за исключением случаев, предусмотренных указанным федеральным законом и другими федеральными законами). В силу п. 5 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ, временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пре-

делов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему разрешено временное проживание.

В соответствии с п. 6 ст. 13 названного закона, приказом Минздравсоцразвития РФ от 28.07.2010 № 564н были установлены случаи осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание).

Таким образом, указанное в трудовом договоре, заключаемом с иностранным гражданином, место работы должно находиться в том субъекте РФ, где ему было выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание) (за исключением случаев, указанных в приказе Минздравсоцразвития РФ от 28.07.2010 № 564н).

Статьей 13.3 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ установлены особенности трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, **на основании патента**.

Так, работодатели имеют право привлекать к трудовой деятельности законно находящихся на территории Российской Федерации иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и достигших возраста восемнадцати лет, при наличии у каждого такого иностранного гражданина **патента**, выданного в соответствии с указанным Федеральным законом.

Работодатели имеют право привлекать к трудовой деятельности **для обеспечения личных, домашних и иных подобных нужд**, не связанных с осуществлением работодателем предпринимательской деятельности, иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и достигших возраста восемнадцати лет, при наличии у каждого такого иностранного гражданина **патента**, выданного в соответствии с указанным Федеральным законом.

Привлекать иностранных граждан на указанных выше условиях вправе работодатели, не имеющие на момент заключения с иностранным гражданином трудового договора неисполненных постановлений о назначении административных наказаний за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан.

Порядок получения иностранным гражданином, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, патента установлен ст. 13.3 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ.

Особенности заключения трудового договора с иностранными гражданами установлены также **ст. 351.5 ТК РФ**, согласно которой работодатели, признаваемые **резидентами территории опережающего социально-экономического развития** в соответствии с законодательством о территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации (см. Федеральный закон от 29.12.2014 № 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации»), привлекают и используют иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности на территории опережающего социально-экономического развития в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации и законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, при этом:

1) получение разрешений на привлечение и использование иностранных работников не требуется;

2) разрешение на работу иностранному гражданину, привлекаемому для осуществления трудовой деятельности резидентом территории опережающего социально-экономического развития, выдается без учета квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квот на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу, устанавливаемых Правительством Российской Федерации в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;

3) при приеме на работу, при прочих равных условиях, приоритет имеют граждане Российской Федерации.

Форма разрешения на работу, выдаваемого иностранным гражданам, привлекаемым и используемым для осуществления трудовой деятельности на территории опережающего социально-экономического развития, устанавливается федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции.

Отдельной категорией иностранных граждан являются квалифицированные иностранные специалисты. На данную категорию иностранных граждан **не распространяются квоты** на выдачу разрешения на работу (п. 2 ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

В соответствии с п. 4 ст. 18.1 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ Минтрудом России утверждается перечень профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан — квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), **на которых квоты** на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации **не распространяются**.

В трудовом договоре **трудовая функция должна быть указана в точном соответствии с перечнем** профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан — квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации не распространяются, утвержденным приказом Минтруда России.

Условия оплаты труда высококвалифицированных специалистов должны соответствовать требованиям п. 1 ст. 13.2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ.

Ряд особенностей, связанных с заключением трудового договора с иностранными гражданами, установлен также Соглашением от 15.04.1994 о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов.

Сторонами соглашения являются:

Таджикистан, Казахстан и Молдавия — с 11.08.1995;

Украина — с 22.08.1995;

Россия — с 01.09.1995;

Узбекистан — с 18.09.1995;

Киргизия — с 28.12.1995;

Армения — с 26.02.1996;

Азербайджан — с 18.12.1996;

Республика Беларусь — с 20.11.1997.

Согласно ст. 6 указанного Соглашения, трудовая деятельность работника оформляется трудовым договором (контрактом), заключенным с работодателем на государственном языке Стороны трудоустройства и на русском языке, в соответствии с трудовым законодательством Стороны трудоустройства, который вручается работнику до его выезда на работу.

Таким образом, для устраивающегося на работу в РФ язык трудового договора должен быть русским (однако стороны могут составить трудовой договор дополнительно на родном языке иностранца).

В трудовом договоре (контракте) должны содержаться основные реквизиты работодателя и работника, профессиональные требования к работнику, сведения о характере работы, условиях труда и его оплаты, продолжительности рабочего дня и отдыха, условиях проживания, а также о сроке действия трудового договора, условиях его расторжения, порядке покрытия транспортных расходов.

Трудовой договор (контракт) не может передаваться от одного работодателя (нанимателя) к другому.

Согласно ст. 4 Соглашения, каждая из сторон признает (без легализации) дипломы, свидетельства об образовании, соответствующие документы о присвоении звания, разряда, квалификации и другие необходимые для осуществления трудовой деятельности документы и заверенный в установленном на территории стороны порядке их перевод на государственный язык стороны трудоустройства или на русский язык.

Трудовой стаж, включая стаж на льготных основаниях и по специальности, взаимно признается сторонами.

Статьей 18.10 КоАП РФ установлена **административная ответственность** за незаконное осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации:

1. Осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации без разрешения на работу либо патента, если такие разрешение либо патент требуются в соответствии с федеральным законом, либо осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте, если разрешение на работу или патент содержит сведения о профессии (специальности, должности, виде трудовой деятельности), либо осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание, — влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей с административным выдворением за пределы Российской Федерации или без такового.

2. Нарушение, предусмотренное ч. 1 ст. 18.10 КоАП РФ, совершенное в городе федерального значения Москве или Санкт-Петербурге либо в Московской или Ленинградской области, — влечет наложение административного штрафа в размере от пяти тысяч до семи тысяч рублей с административным выдворением за пределы Российской Федерации.

3. Повторное в течение одного года совершение иностранным гражданином или лицом без гражданства административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 18.10 КоАП РФ, — влечет наложение административного штрафа в размере от пяти тысяч до семи тысяч рублей с административным выдворением за пределы Российской Федерации.

4. Нарушение иностранным гражданином или лицом без гражданства срока обращения за внесением изменений в сведения, содержащиеся в разрешении на работу или патенте, либо необращение иностранного гражданина или лица без гражданства за внесением указанных изменений, если такое обращение требуется в соответствии с федеральным законом, — влечет наложение административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей.

Статьей 18.15 КоАП РФ установлена административная ответственность за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства:

1. Привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства при отсутствии у этих иностранного гражданина или лица без гражданства разрешения на работу либо патента, если такие разрешение либо патент требуются в соответствии с федеральным законом, либо привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте, если разрешение на работу или патент содержит сведения о профессии (специальности, должности, виде трудовой деятельности), либо привлечение иностранного гражданина или лица без гражданства к трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину или лицу без гражданства

выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание, — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц — от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц — от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

2. Привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства без получения в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранных работников, если такое разрешение требуется в соответствии с федеральным законом, — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц — от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц — от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

3. Неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление функций по контролю и надзору в сфере миграции, о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения, прекращения (расторжения) договора, если такое уведомление требуется в соответствии с федеральным законом, — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц — от тридцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц — от четырехсот тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

4. Нарушения, предусмотренные ч. 1-3 ст. 18.15 КоАП РФ, совершенные в городе федерального значения Москве или Санкт-Петербурге либо в Московской или Ленинградской области, — влекут наложение административного штрафа на граждан в размере от пяти тысяч до семи тысяч рублей; на должностных лиц — от тридцати пяти тысяч до семидесяти тысяч рублей; на юридических лиц — от четырехсот тысяч до одного миллиона рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

5. Неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления работодателем или заказчиком работ (услуг), привлекающими высококвалифицированных специалистов, федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление функций по контролю и надзору в сфере миграции, или его уполномоченного территориального органа в соответствии с перечнем, установленным указанным федеральным органом исполнительной власти, об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированным специалистам, если такое уведомление или предоставление таких сведений требуется в соответствии с федеральным законом, — влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати пяти тысяч до семидесяти тысяч рублей; на юридических лиц — от четырехсот тысяч до одного миллиона рублей.

В целях ст. 18.15 КоАП РФ под привлечением к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства понимается допуск в какой-либо форме к выполнению работ или оказанию услуг либо иное использование труда иностранного гражданина или лица без гражданства.

В случае незаконного привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации двух и более иностранных граждан и (или) лиц без гражданства административная ответственность, установленная ст. 18.15 КоАП РФ, наступает за нарушение правил привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без

гражданства (в том числе иностранных работников) в отношении каждого иностранного гражданина или лица без гражданства в отдельности.

7.10. Особенности заключения трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей

Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержден постановлением Совета Министров СССР от 10.11.1967 № 1029. Трудовым законодательством установлены следующие особенности заключения трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей:

1. С лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по соглашению сторон может заключаться срочный трудовой договор, однако только в том случае, **если это связано с переездом к месту работы**. С лицом, проживающим в районах Крайнего Севера на момент заключения трудового договора, заключение срочных трудовым договоров недопустимо.

2. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. 315 ТК РФ).

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии со ст. 316, 317 ТК РФ с учетом положений ст. 423 ТК РФ.

Указанные районные коэффициенты и процентные надбавки отражаются в трудовом договоре в силу ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

3. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ч. 1 ст. 116 ТК РФ). Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней (ч. 1 ст. 321 ТК РФ)

4. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5. Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей, допускается при наличии у них **медицинского заключения**, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях (ст. 324 ТК РФ).

Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441 н.

6. Работы, выполняемые по трудовым договорам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, включены в перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н).

7. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других ре-

гионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации (ст. 326 ТК РФ):

единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

Указанные гарантии и компенсации предоставляются работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, только по основному месту работы.

7.11. Особенности заключения трудового договора при приеме на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств

Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утвержден постановлением Правительства РФ от 19.01.2008 № 16.

Законодательством установлены следующие особенности приема на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств:

1. Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта (ч. 1 ст. 328 ТК РФ).

2. Работники, занятые на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) (ч. 1 ст. 213, ч. 2 ст. 328 ТК РФ).

Подробнее о медицинских осмотрах при поступлении на работу см. § 4 гл. 5 настоящей книги.

7.12. Особенности заключения трудового договора с научно-педагогическими работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ

Согласно ч. 1 ст. 50 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, предусматриваются должности **педагогических работников и научных работников**, которые относятся к научно-педагогическим работникам. Педагогические работники относятся к профессорско-преподавательскому составу указанных организаций.

Федеральным законом от 22.12.2014 № 443-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон “О науке и государственной научно-

технической политике” в части совершенствования механизмов регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей» в Трудовой кодекс РФ были внесены изменения, приводящие положения ТК РФ об особенностях регулирования труда научно-педагогических работников в соответствие с положениями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральным законом от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».

Данным законом были внесены, в частности, следующие изменения в Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»:

1) п. 1 ст. 4 дополнен новым абзацем вторым следующего содержания:

«Должности научных работников предусматриваются в научных организациях, организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также в иных организациях, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность»;

2) ст. 5 дополнена п. 8 следующего содержания:

«8. В государственных или муниципальных научных организациях могут учреждаться должность руководителя научного направления и (или) должность научного руководителя научной организации. Лица, замещающие указанные должности, обеспечивают формирование приоритетных направлений и (или) тематики научных исследований в научной организации и не вправе осуществлять полномочия руководителя научной организации, его заместителей.

Порядок замещения должности руководителя научного направления, должности научного руководителя научной организации, а также трудовые функции лиц, замещающих такие должности, определяются уставом научной организации».

ТК РФ был дополнен новой гл. 52.1 «Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей», а вместо общей категории «научно-педагогические работники» в ТК РФ были введены термины «педагогические работники» и «научные работники» (в частности, были внесены изменения в гл. 52 ТК РФ).

Трудовое законодательство устанавливает ряд особенностей заключения трудовых договоров с педагогическими и научными работниками. В данной книге рассмотрим особенности заключения трудовых договоров с педагогическими и научными работниками **организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ.**

7.12.1. Особенности заключения трудового договора с педагогическими работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ

Как указывалось выше, педагогические работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, относятся к **профессорско-преподавательскому составу** указанных организаций.

На педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, распространяются особенности и ограничения права на занятие педагогической деятельностью, установленные ст. 331 ТК РФ, а также установленные для данной категории работников правила, закрепленные в ст. 332 ТК РФ.

С учетом изложенного, можно выделить следующие особенности заключения трудового договора с педагогическими работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ:

1. Согласно ст. 331 ТК РФ, к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

Согласно ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

В соответствии с ч. 2 указанной статьи закона, постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 утверждена Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

В соответствии с данной Номенклатурой, должностями педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, являются:

- ассистент;
- декан факультета;
- начальник факультета;
- директор института;
- начальник института;
- доцент;
- заведующий кафедрой;
- начальник кафедры;
- заместитель начальника кафедры;
- профессор;
- преподаватель;
- старший преподаватель.

Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, должны быть указаны в трудовом договоре в соответствии с названной Номенклатурой.

Квалификационные требования к указанным категориям работников отражены в разделе 111 «Должности профессорско-преподавательского состава» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н.

2. В силу ч. 2 ст. 331 ТК РФ, к педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии со вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также

против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 331 ТК РФ;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных выше, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности (ч. 3 ст. 331 ТК РФ).

При этом в пункте 11 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.02.2017) даны следующие разъяснения:

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника в случае получения от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, в том числе за умышленные преступления категорий, не названных в абзацах третьем и четвертом части второй ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации, на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

3. Согласно ч. 1 ст. 332 ТК РФ, трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться **как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.**

4. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также по переводу на такую должность, предшествует **избранию по конкурсу** на замещение соответствующей должности (ч. 2 ст. 332 ТК РФ).

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой (ч. 4 ст. 332 ТК РФ).

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности **при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета на срок не более одного года**, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым,

в соответствии с законом, сохраняется место работы, — **до выхода этого работника на работу** (ч. 3 ст. 332 ТК РФ).

В соответствии с ч. 5 ст. 332 ТК РФ, приказом Минобрнауки России от 04.12.2014 № 1536 утверждено **Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников**.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

5. В силу ч. 8 ст. 332 ТК РФ, в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (**за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок**), один раз в пять лет проводится аттестация.

Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждено Приказом Минобрнауки России от 30.03.2015 № 293.

6. **Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными**. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами образовательных организаций высшего образования (ч. 9 ст. 332 ТК РФ).

7. Статьями 333—335 ТК РФ установлено право педагогических работников на сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск и длительный отпуск педагогических работников.

7.12.2. Особенности заключения трудового договора с научными работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ

В соответствии со ст. 72 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в целях кадрового обеспечения научных исследований, повышения качества подготовки обучающихся по образовательным программам высшего образования, привлечения обучающихся к проведению научных исследований под руководством научных работников, использования новых знаний и достижений науки и техники в образовательной деятельности осуществляется интеграция образовательной и научной (научно-исследовательской) деятельности в высшем образовании.

В силу ч. 2 ст. 72 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ, интеграция образовательной и научной (научно-исследовательской) деятельности в высшем образовании может осуществляться в разных формах, в том числе в форме:

1) проведения образовательными организациями, реализующими образовательные программы высшего образования, научных исследований и экспериментальных разработок за счет грантов или иных источников финансового обеспечения;

2) привлечения образовательными организациями, реализующими образовательные программы высшего образования, работников научных организаций и иных организаций, осуществляющих научную (научно-исследовательскую) деятельность, а также научными организациями и иными организациями, осуществляющими научную (научно-исследо-

вательскую) деятельность, работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего образования, на договорной основе для участия в образовательной и (или) научной (научно-исследовательской) деятельности;

3) осуществления образовательными организациями, реализующими образовательные программы высшего образования, научными организациями и иными организациями, осуществляющими научную (научно-исследовательскую) деятельность, совместных научно-образовательных проектов, научных исследований и экспериментальных разработок, а также иных совместных мероприятий;

4) создания в образовательных организациях, реализующих образовательные программы высшего образования, научными организациями и иными организациями, осуществляющими научную (научно-исследовательскую) деятельность, лабораторий, осуществляющих научную (научно-исследовательскую) и (или) научно-техническую деятельность, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) создания образовательными организациями, реализующими образовательные программы высшего образования, в научных организациях и иных организациях, осуществляющих научную (научно-исследовательскую) деятельность, кафедр, осуществляющих образовательную деятельность, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

В связи с этим ч. 1 ст. 50 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает, что в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, предусматриваются должности не только педагогических работников, но и научных работников.

На рассматриваемую категорию работников (научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ) распространяются особенности, установленные ст. 336.1 ТК РФ.

1. Согласно ч. 1 ст. 336.1 ТК РФ, трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как **на неопределенный срок**, так и **на срок, определенный сторонами трудовых договоров**.

2. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует **избрание по конкурсу** на замещение соответствующей должности (ч. 2 ст. 336.1 ТК РФ).

Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ч. 3 ст. 336.1 ТК РФ).

В целях сохранения **непрерывности научной деятельности** допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника **без избрания по конкурсу** на замещение соответствующей должности при приеме на работу **по совместительству на срок не более одного года**, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы, — **до выхода этого работника на работу** (ч. 4 ст. 336.1 ТК РФ).

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может

не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

3. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (**за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок**) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Это означает, что аттестация проводится только в отношении научных работников, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок.

Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, утвержден Приказом Минобрнауки России от 27.05.2015 № 538.

7.13. Особенности заключения трудового договора со спортсменами и с тренерами

Спортсменами применительно к положениям ТК РФ признаются работники, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта (ч. 1 ст. 348.1 ТК РФ).

Тренеры — работники, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов (ч. 1 ст. 348.1 ТК РФ).

ТК РФ устанавливает ряд особенностей, связанных с заключением трудовых договоров со спортсменами и тренерами:

1. В качестве работодателей не могут выступать физические лица, не являющихся индивидуальными предпринимателями (ч. 2 ст. 348.1 ТК РФ).

2. Особенности режима рабочего времени спортсменов, тренеров, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты труда спортсменов, тренеров в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 5 ст. 348.1 ТК РФ).

3. По соглашению сторон **со спортсменами** могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры (ч. 1 ст. 348.2 ТК РФ).

4. С тренерами срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон в случаях, если тренер принимается на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов **в профессиональном спорте**, а также с тренерами спортивных **сборных команд** (ч. 2 ст. 348.2 ТК РФ).

5. В силу ч. 3 ст. 348.2 ТК РФ помимо условий, установленных ч. 2 ст. 57 ТК РФ, **обязательными для включения** в трудовой договор **со спортсменом** являются условия об:

обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

6. Помимо условий, установленных ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с **тренером** является условие об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями (ч. 4 ст. 348.2 ТК РФ).

7. В силу ч. 5 ст. 348.2 ТК РФ в трудовом договоре **со спортсменом, с тренером** помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение работника, указанных в ч. 4 ст. 57 ТК РФ, могут предусматриваться дополнительные условия:

о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена, тренера в состав спортивной сборной команды Российской Федерации — также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;

об обязанности спортсмена, тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;

об обязанности спортсмена, тренера предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по их инициативе (по собственному желанию) в срок, установленный трудовым договором, в случаях, предусмотренных ст. 348.12 ТК РФ;

о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных ст. 348.12 ТК РФ, и о размере указанной выплаты.

8. Работодатели обязаны как **при приеме на работу**, так и в период действия трудового договора **знакомить** спортсменов, тренеров **под роспись** с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров. Знакомить спортсменов, тренеров с указанными нормами, правилами, положениями (регламентами) и условиями в части, непосредственно связанной с их участием в спортивных мероприятиях в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, обязана общероссийская спортивная федерация по соответствующим виду или видам спорта (ч. 6 ст. 348.2 ТК РФ).

9. В силу ст. 348.3 ТК РФ при заключении трудового договора спортсмены подлежат **обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию)**. Проведение ука-

занного медицинского осмотра работодатель обязан организовывать за счет собственных средств.

Спортсмены обязаны проходить указанные медицинские осмотры (обследования), **следовать медицинским рекомендациям.**

10. При заключении трудового договора о работе по совместительству необходимо иметь в виду, что спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера **только с разрешения работодателя по основному месту работы** (ч. 1 ст. 348.7 ТК РФ).

11. В силу ст. 348.4 ТК РФ в случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.

На период временного перевода работодатель по месту временной работы **заключает со спортсменом срочный трудовой договор** в соответствии с требованиями ст. 348.2 ТК РФ.

На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается. При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается.

В период временного перевода спортсмена к другому работодателю разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор (ч. 2 ст. 348.7 ТК РФ).

Глава 6. Права работников при изменении трудовых договоров и их реализация

§ 1. ПОНЯТИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В течение срока действия трудового договора в его содержание могут вноситься некоторые изменения. Глава 12 Трудового кодекса РФ определяет правовые основы внесения изменений в трудовой договор.

Как правило, изменение условий трудового договора затрагивает как работника, так и работодателя. Так, например, увеличивая заработную плату работника, работодатель одновременно обязан своевременно и в полном размере выплатить увеличенную зарплату и т. д.

По общему правилу изменение ранее определенных условий трудового договора допускается только на основании соглашения между его сторонами. Инициатива в этом вопросе может исходить как от работника, так и от работодателя. Исключение из этого правила составляют случаи, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (ч. 2 и 3 ст. 72.2, ст. 74 ТК РФ, речь о которых пойдет дальше).

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение условий трудового договора оформляется письменно. Существует практика заключения нового трудового договора в связи с изменением одного или нескольких условий труда, особенно часто при переводе на другую должность, но это неправильно. Изменение целесообразно оформлять путем заключения дополнительного соглашения к договору, которое будет являться его составной частью.

К изменению определенных сторонами условий трудового договора ст. 72 ТК РФ относит и перевод на другую работу.

По действующему трудовому законодательству все переводы на другую работу по сроку подразделяются на постоянные и временные.

§ 2. ПРАВА РАБОТНИКА ПРИ ПЕРЕВОДЕ НА ДРУГУЮ ПОСТОЯННУЮ РАБОТУ

Понятие перевода на другую работу содержится в ст. 72.1 ТК РФ. Законодатель под переводом понимает постоянное или временное изменение либо трудовой функции работника, либо структурного подразделения, в котором он работает (при условии, что структурное подразделение было указано в его трудовом договоре). При этом под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т. д.

Переводы можно условно разделить на три вида:

- внутренний перевод (продолжение работы у того же работодателя);
- перевод на работу в другую местность вместе с работодателем;
- перевод на работу к другому работодателю.

Следует учитывать, что перевод на работу к другому работодателю не является изменением трудового договора. Такой перевод является основанием для прекращения трудового договора с прежним работодателем (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). С новым работодателем заключается другой трудовой договор.

Перевод на другую работу, так же как и изменение других определенных сторонами условий трудового договора, возможен только с согласия работника, которое он дает в письменном виде. Перевод работника оформляется приказом (распоряжением) о переводе работника на другую работу.

Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» утверждены формы № Т-5 «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу», № Т-5а «Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу».

Согласно Правилам ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденным постановлением Прави-

тельства РФ от 16.04.2003 № 225, сведения о переводе на другую постоянную работу вносятся в трудовую книжку. Такая запись вносится на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока и должна точно соответствовать тексту соответствующего приказа (распоряжения).

Работодатель знакомит с вносимой в трудовую книжку записью о переводе ее владельца под расписку в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. Перевод необходимо отличать от такого понятия, как перемещение, которое не требует согласия работника и осуществляется у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Если рабочее место или структурное подразделение были указаны в трудовом договоре, то в данном случае будет иметь место не перемещение, а перевод, требующий согласия работника. Так же как и в случае с переводом, при перемещении работодатель обязан учитывать состояние здоровья работника и не допускать его к исполнению трудовых обязанностей при наличии медицинских противопоказаний.

Перевод на работу в другую организацию допускается по договоренности между руководителями или уполномоченными представителями организаций по письменной просьбе самого работника или с его письменного согласия. Трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ РФ). При этом следует иметь в виду, что согласно ст. 64 ТК РФ приглашенному в письменной форме на работу в порядке перевода работнику не может быть отказано в заключении трудового договора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Перевод на другую постоянную работу вместе с работодателем обязательно требует письменного согласия работника. Однако Трудовой кодекс РФ не содержит определения понятия «другая местность». В данном случае следует руководствоваться п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010), в котором под «другой местностью» понимается местность, расположенная за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта. Переводом в другую местность является, в частности, перевод на работу из одного населенного пункта в другой даже в пределах одного административно-территориального образования.

Зачастую на практике могут возникать вопросы в случаях, когда работа носит разъездной характер (например, при выполнении строительных работ). При окончании строительства (или отдельных работ) на одном объекте работники-строители очень часто вынуждены переезжать в другую местность на новый объект.

В этом случае в трудовом договоре следует заранее предусмотреть условие о том, что работник будет трудиться на объектах, расположенных в разных местностях. Если такое соглашение достигнуто и оно включено в трудовой договор, то в дальнейшем не требуется каждый раз при смене объекта и вместе с ним местности получать письменное согласие работника и вносить соответствующие изменения в договор.

Следует иметь в виду, что при законном переводе на другую работу судебная практика признает отказ от него нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом. При этом необходимо учитывать, что переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, запрещается.

§ 3. ПРАВА РАБОТНИКА ПРИ ВРЕМЕННОМ ПЕРЕВОДЕ НА ДРУГУЮ РАБОТУ

Отдельную статью в Трудовом кодексе РФ законодатель посвятил временному переводу на другую работу. Статья 72.2 предусматривает возможность временного перевода на другую работу по соглашению сторон и по инициативе работодателя без согласия работника в случаях, предусмотренных законом.

Данная статья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ имеет ряд концептуальных новаций по сравнению с аналогичной статьи в прежней редакции (ст. 74 ТК РФ).

Во-первых, изменение произошло в ее наименовании. Вместо слов: «Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости» она теперь называется:

«Временный перевод на другую работу».

Во-вторых, по сравнению с прежней редакцией эта статья дополнена новеллой — частью первой, исключаящей так называемое «исполнение обязанностей» либо «временное исполнение обязанностей» для работников, которые замещают вакантные должности, либо временно отсутствующих работников.

В-третьих, законодатель привел нормы о временных переводах работника на другую работу без его согласия в соответствие с требованиями Конституции РФ, Конвенций МОТ № 29 и 105 и ст. 4 ТК РФ о запрещении принудительного труда.

Как видно, ст. 72.2 ТК РФ предусматривает два вида временных переводов работника на другую работу у данного работодателя: во-первых, по соглашению сторон, как правило, до одного года, и во-вторых, по инициативе работодателя без согласия работника на срок до одного месяца (ч. 2 и 3).

1. Временный перевод на другую работу по соглашению между работником и работодателем в соответствии с ч. 1 данной статьи может быть осуществлен:

во-первых, только у того же работодателя;

во-вторых, на срок до одного года, если перевод осуществляется на вакантную должность (место работы);

в-третьих, если такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. Разновидностью такого перевода является перевод для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (например, при временной нетрудоспособности, отпуске по уходу за ребенком, командировки и т. п.). В таком случае перевод допускается на все время отсутствия работника до выхода его на работу.

От временного перевода на другую работу для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, следует отличать регулируемое ст. 60.2 ТК РФ исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Согласно ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы подругой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Судебная практика свидетельствует о том, что временный перевод постоянного работника для замещения временно отсутствующего работника не прекращает действия трудового договора, ранее заключенного с работником на неопределенный срок (см. решение Бугульминского городского суда Республики Татарстан от 19.06.2007 по иску к ОАО «Бугульминский электронасосный завод»).

По окончании срока временного перевода работодатель обязан предоставить работнику его прежнюю работу. В случае если такая работа не была ему предоставлена, а сам работник не потребовал ее предоставления и продолжает работать на новом месте, условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ).

2. В качестве исключения из общего правила переводов на другую работу допускается **временный перевод без согласия работника** на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя **сроком до одного месяца** в следующих случаях:

а) **в исключительных, критических случаях**, таких как катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия, эпизоотия и любые другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его часть. **Целью такого перевода является предотвращение указанных выше случаев или устранение их последствий** (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ);

б) **при простое** (т. е. временной приостановке работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, **если это было вызвано вышеперечисленными чрезвычайными обстоятельствами**. Если работодатель осуществляет временный перевод без согласия работника либо по другим основаниям, такой перевод должен быть признан незаконным. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается **только с письменного согласия работника** (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

В соответствии с п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010) **обязанность доказать наличие обстоятельств**, с которыми закон связывает возможность перевода в указанных выше случаях (см. подп. «а» и «б»), **возлагается на работодателя**.

При переводах, осуществляемых в указанных выше случаях (см. п. а, б) оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ).

Необходимо помнить, что трудовым законодательством запрещается переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 4 ст. 72.1 ТК РФ).

При этом в силу ч. 7 ст. 220 ТК РФ отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

§ 4. ПРАВА РАБОТНИКА ПРИ ПЕРЕВОДЕ ПО МЕДИЦИНСКИМ ПОКАЗАНИЯМ

В соответствии с ч. 2 ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний.

При этом законодатель обязал работодателя перевести работника на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. В силу ч. 1 ст. 73 ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, сего письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

В соответствии с указанной нормой обязанность работодателя по переводу работника на другую работу возникает при наличии в совокупности следующих обстоятельств:

1) работник нуждается в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением;

2) медицинское заключение выдано в установленном порядке (порядок выдачи медицинских организациями справок и медицинских заключений утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441 н);

3) у работодателя имеется другая работа;

4) имеющаяся у работодателя другая работа не противопоказана работнику по состоянию здоровья;

5) работник выразил в письменной форме согласие на перевод на другую работу.

В соответствии с медицинским заключением работник может нуждаться либо во временном переводе на другую работу, либо в постоянном переводе.

1. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 2 ст. 73 ТК РФ).

2. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 3 ст. 74 ТК РФ).

3. Особые правила установлены для переводов руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.

В соответствии с ч. 4 ст. 73 ТК РФ трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 4 ст. 73 ТК РФ).

Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4. Если работник переводится на нижеоплачиваемую работу, законодатель предоставляет ему гарантии сохранения заработной платы:

в соответствии со ст. 182 ТК РФ при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника

5. В случае отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо в случае отсутствия у работодателя соответствующей работы работнику при расторжении трудового договора (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) выплачивается выходное пособие **в размере двухнедельного среднего заработка** (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

§ 5. ПРАВА РАБОТНИКА ПРИ ИЗМЕНЕНИИ ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТОРОНАМИ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ПРИЧИНАМ, СВЯЗАННЫМ С ИЗМЕНЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЛИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА

Согласно ч. 1 ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), опреде-

ленные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, **за исключением изменения трудовой функции работника.**

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, **работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца**, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

С учетом этих норм перевод по указанному основанию может считаться правомерным, только если соблюдаются следующие условия:

1) имеет место изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины).

В случае возникновения спора работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения (п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010)).

При этом необходимо учитывать, что недопустимо одностороннее изменение условий оплаты труда на основании ст. 74 ТК РФ, например, по мотиву изменения порядка финансирования фонда оплаты труда, так как изменение размера и порядка финансирования не является изменением организации труда или изменением технологий (т. е. вопросы финансирования не являются организационными и технологическими причинами);

2) по причине изменения организационных или технологических условий труда определенные сторонами условия трудового договора **не могут быть сохранены** (кроме трудовой функции работника);

3) в результате перевода не изменяется трудовая функция (т. е. не происходит изменения работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации или изменения конкретного вида порученной работнику работы);

4) работодатель в письменной форме уведомил работника о предстоящих изменениях условий трудового договора;

5) уведомление работника произошло не менее чем за два месяца до изменения трудового договора.

Если указанные условия были работодателем соблюдены, но работник отказывается работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 74 ТК РФ).

При этом под вакантной должностью следует понимать не только незанятую должность, но и любую работу, не закрепленную ни за каким работником.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор может быть прекращен в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

На практике ч. 1 ст. 74 ТК РФ зачастую используется работодателем для незаконного изменения размера оплаты труда работников. Необходимо учитывать, что недопустимо односторонне изменение условий оплаты труда на основании ст. 74 ТК РФ, например, по мотиву изменения порядка финансирования фонда оплаты труда, так как изменение размера и порядка финансирования не является изменением организации труда или изменением технологий (т. е. вопросы финансирования не являются организационными и технологическими причинами).

В случаях, когда работодатель реорганизует структуру отделов, производства и т. д., это также не дает работодателю права произвольно изменить размер оплаты труда работника (в том числе уменьшить оклад, тарифную ставку).

Применительно к данному вопросу заслуживает внимания Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2012 № 11-27489/2012, в котором суд разъяснил, что *«сам по себе факт структурной реорганизации подразделений, с передачей функций одного из них другому, не может быть расценен как изменение организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства)»*.

В случае если изменения организационных или технологических условий труда **могут повлечь за собой массовое увольнение работников**, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ).

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 7 ст. 74 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Ориентиром при установлении этих критериев могут быть критерии массового высвобождения, установленные Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99, а именно:

- а) ликвидация предприятия любой организационно — правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:
 - 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней;
- в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ч. 6 ст. 74 ТК РФ).

При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (в частности, гарантии и компенсации, установленные ст. 178—180 ТК РФ).

Необходимо учитывать, что изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, **не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями** (ч. 8 ст. 74 ТК РФ).

Работодатель не вправе прекращать с работником трудовой договор в связи с изменением организационной структуры, если после проводимых мероприятий соответствующая должность сохраняется.



Пример из судебной практики

Решение Советского районного суда г. Тамбова от 16.11.2010¹:

«В судебном заседании установлено, что приказом Управления по социальным вопросам и труду администрации Тамбовского района №116 от 28.07.2009 г. принята специалистом I разряда в отдел по труду. Приказом Управления по социальным вопросам и труду администрации Тамбовского района от 01.09.2009 г. переведена на должность ведущего специалиста в том же отделе. Распоряжением администрации Тамбовского района № 512-р от 14.07.2010 г. уволена по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Указанные факты подтверждаются трудовым договором, записями в трудовой книжке истца, распоряжением о прекращении трудового договора с работником.

Из распоряжения от 14.07.2010 г. усматривается, что основанием для увольнения истца с работы явился ее отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий договора.

По представлению главы администрации Тамбовского района решением Тамбовского районного Совета народных депутатов Тамбовской области от 06.04.2010 г. № 243 утверждена структура Тамбовского района. В указанной структуре Управление по социальным вопросам и труду отсутствует. В структуру включено Управление по социальным вопросам, труду и охране окружающей среды.

Постановлением администрации Тамбовского района от 27.04.2010 г. утверждено новое штатное расписание администрации Тамбовского района. Штатное расписание Управления по социальным вопросам, труду и охраны окружающей среды не утверждалось.

В период структурной реорганизации 12.05.2010 г. была уведовлена о предстоящих изменениях существенных условий заключенного с ней трудового договора от 28.07.2009 г., связанных с изменением организационно-штатной структуры администрации Тамбовского района. В этот же день П. была ознакомлена с уведомлением и указала, что на продолжение работы в новых условиях согласна.

Решением Тамбовского районного Совета народных депутатов Тамбовской области от 27.05.2010 г. Управление по социальным вопросам, труду и охраны окружающей среды исключено из структуры администрации и введен отдел по социальным вопросам и труду.

28.06.2010 г. и 13.07.2010 г. П. вручались предложения о переводе на другую работу в связи с реорганизацией администрации и предлагались вакантные должности: уборщик служебных помещений и вахтер.

Однако в соответствии со ст. 74 ТК РФ работодатель обязан предлагать работнику другие должности только в том случае, если он отказался от продолжения работы в новых условиях. Оснований предлагать П. другие должности у ответчика не было, так как на продолжение работы в новых условиях П. согласилась 12.05.2010 г.

Статьей 75 ТК РФ предусмотрено, что при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения, с согласия работника, продолжают; прекращение в этих случаях трудового договора (контракта) по инициативе администрации возможно только при сокращении численности или штата работников.

Сокращения численности или штата работников в данном случае не было, что подтвердил представитель администрации Тамбовского района, а также подтверждается представленными штатными расписаниями администрации как до утверждения новой структуры, так и после ее утверждения.

Согласно выписке из ЕГРЮЛ от 11.10.2010 г. Управление по социальным вопросам и труду администрации Тамбовского района является юридическим лицом.

16.08.2010 г. принято постановление администрации Тамбовского района о ликвидации Управления по социальным вопросам и труду администрации Тамбовского района.

26.08.2010 г. внесена соответствующая запись в ЕГРЮЛ.

¹ Информационный сборник ФНПР «О практике участия общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов в нормотворческой деятельности и защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся». 2012. № 20.

Таким образом, на момент увольнения истца Управление по социальным вопросам и труду администрации Тамбовского района существовало, должность истца не была сокращена, сведений об изменении условий трудового договора, заключенного с истцом, ответчиком не представлено. При увольнении истца была нарушена процедура, установленная ст. 74 ТК РФ, поскольку п. не отказывалась от продолжения работы в организации, в связи с чем, принятие решения об увольнении истицы является незаконным, нарушающим ее трудовые права, гарантированные действующим трудовым законодательством. Оснований для увольнения п. по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, то есть по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, не имелось.

Доводы представителя администрации Тамбовского района и показания свидетеля в той части, что п. предлагались другие должности в связи с отсутствием у нее высшего образования и невозможностью в связи с этим исполнять обязанности ведущего специалиста, а последующее увольнение связано с отказом от предложенных должностей, не могут быть приняты судом, поскольку не эти обстоятельства явились основанием для увольнения истца, п. в судебном заседании подтвердила, что вопросов о невозможности продолжения работы в прежней должности в связи с отсутствием соответствующего образования, не возникло. Согласно распоряжению от 14.07.2010 уволена истец в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий договора, а предложение должностей вахтера и уборщика фактически является переводом на другую работу.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу, суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

На основании изложенного, суд считает, что распоряжение об увольнении п. является незаконным, и она должна быть восстановлена на работе в прежней должности, то есть в должности ведущего специалиста в отделе по труду управления по социальным вопросам и труду администрации Тамбовского района.

В связи с восстановлением на работе подлежат удовлетворению и требования истца о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, то есть за период с 15.07.2010 по 16.11.2010. Согласно представленному ответчиком расчету размер заработной платы за указанный период составляет 39 520 руб. 34 коп. Истец данный расчет не оспаривает. При увольнении истцу выплачено выходное пособие размере 4379,30руб. Следовательно, в пользу истца подлежит взысканию заработная плата за время вынужденного прогула в размере 35 141, 04 руб. (39 520,34 руб. — 4379,30 руб.). Данная сумма, подлежит взысканию с Управления по социальным вопросам и труду, поскольку данное юридическое лицо не ликвидировано, на счету имеются денежные средства, что подтверждается представленным ликвидационным балансом на 01.11.2010».

§ 6. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ СМЕНЕ СОБСТВЕННИКА ИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ, ИЗМЕНЕНИИ ПОДВЕДОМСТВЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕЕ РЕОРГАНИЗАЦИИ

Статья 75 ТК РФ определяет правовые последствия для стороны трудового договора при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

1. Согласно ч. 1 ст. 75 ТК РФ при смене собственника имущества организации новый собственник **не позднее трех месяцев** со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с **руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером**.

При этом смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации (ч. 2 ст. 75 ТК РФ).

На практике возникают сложности в толковании понятия «смена собственника имущества организации». Так, в Трудовом кодексе не определено, в какой части должна произойти смена собственника — всего имущества или только его часть? Также не определено, подпадает ли смена учредителей хозяйственных обществ под регулирование ст. 75 ТК РФ (ведь при смене учредителей хозяйственных обществ собственник имущества организации не меняется — имущество как принадлежало организации на праве частной собственности, так и продолжает принадлежать (п. 3 ст. 213 ГК РФ), в отличие от государственных и муниципальных предприятий, а также учреждений).

Согласно п. 32 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010) под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т. е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», ст. 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац п. 2 ст. 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот.

Поскольку в соответствии с п. 1 ст. 66 и п. 3 ст. 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как **в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит**.

Применительно к вопросу о частичной смене собственника имущества организации в Определении Московского областного суда от 16.03.2006 по делу № 33-1752 было дано следующее толкование положениям ст. 75 ТК РФ:

«По смыслу названной нормы материального права под сменой собственника имущества организации необходимо понимать смену собственника организации в целом, как имущественного комплекса, включая движимое и недвижимое имущество, сырье, продукцию, долги, права требования и другие исключительные права, что возможно, например, в результате смены учредителей, продажи предприятия в порядке ст. 559 ГК РФ, приватизации государственных или муниципальных предприятий и т. д. В любом случае, в результате смены собственника организации, как имущественного комплекса в целом, для ее работников не меняются условия труда, т. к. они продолжают выполнять ту же самую работу в той же самой организации.

Указанная норма материального права не применима в случае отчуждения организацией в результате сделок либо на иных предусмотренных законом основаниях части имущества.

в том числе и недвижимых вещей... т. к. в противном случае к новому собственнику приобретенного имущества (иному юридическому лицу либо гражданину) автоматически пе-

решили бы права и обязанности работодателя по отношению к работникам другого юридического лица (прежнего собственника данного имущества), что противоречит действующему трудовому законодательству, в соответствии с которым для трудоустройства в иной организации работнику необходимо сначала расторгнуть трудовой договор с прежним работодателем, а затем оформить трудовые отношения с новым работодателем в порядке, установленном ст. 67, 68 ТК РФ».

2. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ (ч. Зет. 75 ТК РФ).

3. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

4. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) **не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.**

В случае реорганизации организации-работодателя в трудовую книжку работника по аналогии с п. 3.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 вносятся следующие сведения: отдельной строкой в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки делается запись: «Организация такая-то с такого-то числа реорганизована в такую-то», а в графе 4 проставляется основание реорганизации — решение его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами (п. 1 ст. 57 ГК РФ), дата и номер принятого решения.

Никаких заявлений от работника или дополнительных соглашений к трудовому договору при реорганизации работодателя **не требуется.**

При отказе работника от продолжения работы в этих случаях трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Глава 7. Права работников при расторжении трудовых договоров и их реализация

§ 1. 0 ПОНЯТИЯХ «ПРЕКРАЩЕНИЕ», «РАСТОРЖЕНИЕ» ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И «УВОЛЬНЕНИЕ» РАБОТНИКА¹

В Трудовом кодексе РФ законодатель использует ряд различных по своему содержанию понятий: «прекращение» трудового договора, «расторжение» трудового договора и «увольнение» работника. Под «прекращением» трудового договора следует понимать окончание действия трудового договора между работодателем и работником.

Термин «увольнение» работника равнозначен термину «прекращение» трудового договора. Термин «прекращение» трудового договора также используется законодателем в широком смысле и охватывает все основания действия трудового договора.

В свою очередь, «расторжение» трудового договора рассматривается законодателем как одно из оснований его «прекращения» (по соглашению сторон, по инициативе работника или работодателя).

Наряду с «расторжением» трудового договора как основанием его «прекращения» ст. 77 ТК РФ предусматривает также иные общие основания «прекращения» трудового договора.

Помимо общих оснований прекращения трудового договора в ТК РФ и иных федеральных законах имеют место дополнительные (т. е. в отдельных случаях) основания прекращения трудового договора (например, ст. 83, 84, 278, 336 ТК РФ).

Таким образом, помимо «расторжения» существуют и иные основания «прекращения» трудового договора.

Расторжение трудового договора допускается по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ), а также по инициативе работодателя (в случаях, установленных ст. 71 и 81 ТК РФ) и по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ).

§ 2. ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 77 ТК РФ общими основаниями прекращения трудового договора являются:

соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ);

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

¹ См. подробнее: *Гладкое Н. Г.* К вопросу о соотношении понятий «прекращение», «расторжение» трудового договора и «увольнение» работника // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 9.

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 2 ст. 77 ТК РФ).

§ 3. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

1. Право работника расторгнуть трудовой договор — это его безусловное право, которое вытекает из закрепленного в ч. 1 ст. 37 Конституции РФ права на свободу труда и свободное распоряжение способностями к труду, а также установленного ч. 2 ст. 37 Конституции РФ запрещения принудительного труда.

При этом работник может расторгнуть по своей инициативе как трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор.

2. В соответствии с ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем **за две недели**. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Двухнедельный срок предупреждения предназначен не только для заблаговременного извещения работодателя, но и для обеспечения права работника на отзыв заявления в течение срока предупреждения.

В ряде случаев ТК РФ и иными федеральными законами устанавливаются иной срок для предупреждения работником работодателя о расторжении трудового договора.

Так, например, согласно ч. 4 ст. 71 ТК РФ если **в период испытания** работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме **за три дня**.

Согласно ч. 1 ст. 292 ТК РФ работник, заключивший **трудовой договор на срок до двух месяцев**, обязан в письменной форме предупредить работодателя **за три календарных дня** о досрочном расторжении трудового договора.

В соответствии с ч. 1 ст. 296 ТК РФ работник, занятый **на сезонных работах**, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора **за три календарных дня**.

В силу ч. 1 ст. 348.12 ТК РФ спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме **не позднее чем за один месяц**, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме **не позднее чем за один месяц** (ст. 280 ТК РФ).

3. По соглашению между работником и работодателем **трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении** (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

Здесь соглашение между работником и работодателем необходимо рассматривать как соглашение о сокращении срока предупреждения, а не «соглашение» как основание прекращения трудового договора (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

При этом следует особо обратить внимание на то, что в заявлении работника об увольнении по собственному желанию обязательно указывается конкретная дата увольнения работника, т. е. день прекращения действия трудового договора.

Работодатель не вправе уволить работника на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ до истечения срока указанного в заявлении работника, если в своем заявлении работник об этом не просил. По смыслу нормы ч. 2 ст. 80 ТК РФ между работником и работодателем должно быть достигнуто **соглашение относительно конкретной даты увольнения** до истечения двухнедельного срока предупреждения.

Действия работодателя по увольнению работника до истечения срока предупреждения при отсутствии соответствующей просьбы работника могут быть основанием для восстановления работника на работе как препятствующие реализации права работника на отзыв заявления об увольнении по собственному желанию.

Т Пример из судебной практики

— Определение Верховного Суда РФ от 05.07.2013 № 41-КГ13-16

«Как усматривается из материалов дела и установлено судом, с 15 января 2012 г. истец состояла в трудовых отношениях с индивидуальным предпринимателем Батуновой Е. В. 2 апреля 2012 г. Пимановой Е. В. было подано заявление об увольнении по собственному желанию. Ответчик внес соответствующую запись в трудовую книжку Пимоновой Е. В., однако в тот же день истец забрала заявление об увольнении. После увольнения истца ответчиком издан приказ от 3 апреля 2012 г. о признании недействительной записи об увольнении Пимоновой Е. В. по собственному желанию в связи с отсутствием заявления об увольнении, а также издан приказ от 10 апреля 2012 г. об увольнении истца по основанию, предусмотренному пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отсутствием на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Принимая решение об удовлетворении заявленных требований о признании увольнения истца незаконным, восстановлении на работе, суд первой инстанции пришел к выводу о нарушении ответчиком трудовых прав истца. При этом суд исходил из того, что стороны трудового договора не достигли соглашения относительно его прекращения, поскольку истец была лишена возможности отозвать заявление об увольнении по собственному желанию в течение двухнедельного срока. Суд указал, что Пимонова Е. В. после написания заявления об увольнении по собственному желанию забрала его у ответчика, следовательно, истец реализовала свое право на отзыв заявления об увольнении».

Если же работник просит уволить его до истечения двухнедельного срока предупреждения и работодатель дает согласие на расторжение трудового договора без «двухнедельного предупреждения», то трудовой договор расторгается датой, указанной работником, а не через две недели после даты (дня) получения работодателем заявления об увольнении (как это происходит в соответствии с ч. 1 ст. 80 ТК РФ).

В случае, когда работодатель не дает согласие на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении, действие трудового договора (трудового правоотношения) продолжается.

Если работник имеет желание все-таки расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, то он должен об этом предупредить работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (если иной срок не установлен трудовым законодательством) (ч. 1 ст. 80 ТК РФ).

4. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

В последний день работы **работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку**, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

В случае **задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки** работодатель **обязан возместить работнику не полученный им заработок**, если указанные действия работодателя привели к лишению работника возможности трудиться по новому месту работу (ст. 234 ТК РФ).

На практике имеют место случаи, когда работодатель различными способами **вынуждает работника подать заявление** о расторжении трудового договора по своей инициативе («заявление об увольнении по собственному желанию»), В этой связи Верховный Суд РФ дал следующие разъяснения: «...расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась **добровольным его волеизъявлением**. Если (работник) утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника» (п. 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.09.2010)).

Иногда работодатель не заинтересован в увольнении квалифицированного работника и, пытаясь его удержать, не допустит увольнения, просто «теряет» заявление работника об увольнении. В связи с изложенным рекомендуется направлять работодателю заявление об увольнении ценным письмом с описью вложений с уведомлением о вручении, либо передавать заявление в секретариат организации с обязательной регистрацией журнале входящей корреспонденции, либо передавать заявление уполномоченному лицу под роспись, которая должна быть поставлена на копии заявления, с указанием даты получения заявления — например, передавать его работнику кадровой службы работодателя. Имеют место случаи, когда работодатель не выдает трудовую книжку работнику или не производит окончательный расчет, объясняя это тем, что работник не сдал принятые материальные ценности или не заполнил «обходной листок». Такие действия работодателя незаконны.

5. Расторжение трудового договора по инициативе работника возможно также во время нахождения его в отпуске или в период временной нетрудоспособности.

6. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) **обусловлено невозможностью продолжения им работы** (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора **работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника** (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

Как разъяснил Верховный Суд РФ, к числу иных уважительных причин, при которых работодатель **обязан** расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, можно отнести, например, направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы (п. 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010)).

Применительно к нарушениям нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора со стороны работодателя Верховный Суд РФ разъяснил, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, **органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом** (п. 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010)).

7. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. **Увольнение в этом случае не производится.**

Из этого правила есть одно исключение — работник не может отозвать свое заявление, если на его место приглашен **в письменной форме** другой работник, которому в соответствии с трудовым законодательством не может быть отказано в приеме на работу (ч. 4 ст. 80 ТК РФ).

Так, например, согласно ч. 4 ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, **в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.**

Вместе с тем, если на момент отзыва заявления об увольнении приглашенный работник продолжал работать на прежнем месте работы (т. е. еще не уволился с прежнего места работы), то у работодателя еще не возникла обязанность заключить с ним трудовой договор по новому месту работы, поэтому работник вправе отозвать свое заявление об увольнении.



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда Российской Федерации от 05.02.2009 № 48-В08-14:

«Согласно ч. 4 ст. 80 Трудового кодекса РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Таким образом, право работника на отзыв заявления об увольнении не может быть им реализовано лишь в том случае, если обязанность работодателя принять на работу другого работника возникла на основании закона. Следовательно, добровольно принятая на себя работодателем обязанность принять другого работника не является основанием для отказа в реализации права на отзыв заявления.

В данном случае, Волегова Е. А. отозвала свое заявление об увольнении до момента прекращения трудовых отношений Тулубаевой А. И. по прежнему месту работы, то есть тогда, когда у муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Агаповского муниципального района еще не возникла по закону обязанность принять ее на работу, поэтому наличие соглашения между руководителями организаций о переводе Тулубаевой А. И. и приглашение ее 29 ноября 2007 года в письменной форме на занимаемую истицей должность с намерением заключить трудовой договор в данном случае не имеют правового значения.

Довод истицы о том, что при таких обстоятельствах отсутствовали основания для отказа в реализации предусмотренного законом права работника на отзыв заявления об увольнении по собственному желанию, является обоснованной».

Равным образом не может служить препятствием для отзыва работником своего заявления об увольнении тот факт, что на место работника был переведен другой работник, работавший у **того же работодателя.**

Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 31.05.2013 № 5-КГ13-43:

«Также, отказывая в удовлетворении исковых требований судебные инстанции, указали на то, что на должность истица уже был приглашен другой работник, в связи с чем отзыв заявления об увольнении невозможен.

Между тем, в соответствии с ч. 4 ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Таким образом, с учетом приведенной нормы, увольнение работника, отозвавшего свое заявление об увольнении по собственному желанию, не производится в случае отсутствия другого работника, приглашенного в письменной форме на освобождающуюся должность или в случае, когда такому работнику может быть отказано в заключении трудового договора.

Как следует из материалов дела, письмом ООО «<... >» от 22 декабря 2011 года работнику ООО «<... >» Гончарову П. В. была предложена должность, ранее занимаемая истцом.

Приказом ООО «<... >» от 17 января 2012 года Гончаров Н. В. переведен с должности начальника отдела охраны труда, промышленной безопасности и экологии НПС Кропоткин на должность директора Управления охраны труда, промышленной безопасности и экологии в центральный офис компании, что свидетельствует о том, что данный работник уже состоит в трудовых отношениях с ответчиком.

Следовательно, обстоятельства при которых Гончарову Н. В. не могло быть отказано в заключении трудового договора на должность, занимаемую истцом, отсутствуют, в связи с чем Алферов В. А., отозвавший свое заявление об увольнении по собственному желанию, в силу положений ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации увольнению не подлежал».

Кроме того, не может быть препятствием для отзыва работником своего заявления об увольнении тот факт, что на место увольняющегося работника приглашен другой работник, если приглашенный работник не прошел в установленном порядке проверку на допуск к сведениям, составляющим государственную тайну, когда такая проверка была обязательной.



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 20.01.2012 № 5-Г11-199с:

«Таким образом, с учетом приведенной нормы, увольнение работника, отозвавшего свое заявление об увольнении по собственному желанию, может не производиться в случае отсутствия другого работника, приглашенного в письменной форме на освобождающуюся должность или в случае, когда такому работнику может быть отказано в заключении трудового договора.

Отказывая в удовлетворении иска в части признания увольнения незаконным, суд посчитал, что приглашенному на место истца Б. ни при каких обстоятельствах не могло быть отказано в заключении трудового договора.

Однако, по мнению Судебной коллегии, такой вывод суда противоречит обстоятельствам дела и действующему законодательству.

Как установлено судом и не оспаривалось ответчиками, в силу должностных обязанностей начальника отдела обеспечения режима секретности, которую занимал истец, эту должность вправе занимать лицо, имеющее допуск к сведениям, составляющим государственную тайну. В то время как, приглашенный ответчиком на данную должность Б. такого допуска не имел.

Поэтому юридически значимым обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения и разрешения данного дела, является установление обстоятельств, свидетельствующих о соблюдении гарантий, предусмотренных не только ст. 64 ГК РФ, но и ст. 80 ГК РФ для увольняемого работника.

При этом суд не учел, что в силу положений ст. 21 Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 года № 5485-1 «О государственной тайне» заключение трудового договора (контракта) до окончания проверки компетентными органами не допускается.

По смыслу пункта 16 Инструкции по обеспечению режима секретности в Российской Федерации руководитель режимно-секретного подразделения назначается на должность и освобождается от должности по письменному согласованию с органом, уполномоченным на ведение лицензионной деятельности в области защиты государственной тайны.

Таким образом, вышеуказанное законодательство не только не допускало, но и запрещало заключение трудового договора с лицом в случае отсутствия заключения компетентных органов о его допуске к сведениям, составляющим государственную тайну.

Ответчик в судебном заседании не отрицал, что согласование назначения на должность начальника отдела обеспечения режима секретности Б. до приема его на работу не осуществлялось, необходимые документы в компетентные органы ответчиком не направлялись.

Учитывая, что по освобождающейся должности требовался допуск к государственной тайне, то в соответствии с вышеприведенными нормами специального законодательства Б. не только могло быть, но и должно быть отказано в заключении трудового договора, а Максимкин А. В., отозвавший свое заявление об увольнении по собственному желанию в силу положений ст. 80 ТК РФ не подлежал увольнению».

Работник вправе отозвать свое заявление не только путем личного вручения соответствующего письма работодателю, но и **путем почтового или телеграфного отправления**. При этом направить свое письмо почтовым или телеграфным отправлением работник может **вплоть до последнего дня истечения срока предупреждения об увольнении**, указанного в заявлении работника.

г+-д Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 31.05.2013 № 5-КГ13-43:

«Статьей 14 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

В соответствии с ч. 3 ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

Следовательно, последним днем истечения срока предупреждения об увольнении, в течение которого Алферов В. А. имел право отозвать свое заявление, является 16 января 2012 года.

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит ограничений для отзыва работником его заявления об увольнении путем почтового или телеграфного отправления.

Алферов В. А. направил работодателю заявление об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию 15 января 2012 года, в связи с чем истец надлежащим образом уведомил работодателя о намерении продолжить трудовые отношения путем отзыва заявления об увольнении с занимаемой должности до истечения срока предупреждения об увольнении, однако в нарушение положений ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации данное заявление ответчиком во внимание не принято».

Определение Верховного Суда РФ от 10.08.2012 № 78-КГ12-10:

«...Для определения момента, с которым закон связывает прекращение течения срока, когда работник может отозвать свое заявление об увольнении по его инициативе следует руководствоваться нормами ст. 14 Трудового кодекса РФ об исчислении сроков, в соответствии с которой течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

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

Из материалов дела видно, что основанием для издания приказа об увольнении истца послужило ее заявление от 1 февраля 2011 г., в котором она выразила свое желание уволиться с 25 февраля 2011 г. Таким образом, последним днем истечения срока предупреждения об

увольнении, в течение которого Калистратова Я. А. имела право отозвать свое заявление, является 25 февраля 2011 г.

В материалах дела такж'е имеется копия телеграммы № 197/1814, датированная 25 февраля 2011 г., об отзыве Калистратовой Я. А. заявления об увольнении. Данная телеграмма была принята оператором связи в 17 часов 20 минут.

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит в себе ограничений для отзыва работником его заявления об увольнении путем почтового или телеграфного отправления.

Из изложенного следует, что истец надлежащим образом уведомила работодателя о намерении продолжить трудовые отношения путем отзыва заявления об увольнении с занимаемой должности до истечения срока предупреждения об увольнении, однако данное заявление ответчиком во внимание принято не было».

8. Немало вопросов возникает на практике при досрочном расторжении трудового договора по инициативе руководителя организации.

Согласно подп. «л» п. 1 ст. 5 Федерального закона от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» в Едином государственном реестре юридических лиц содержатся сведения о фамилии, имени, отчестве и должности лица, имеющего право без доверенности действовать от имени юридического лица, а также паспортные данные такого лица или данные иных документов, удостоверяющих личность в соответствии с законодательством Российской Федерации, и идентификационный номер налогоплательщика при его наличии.

Руководители организаций часто сталкиваются с ситуацией, когда недобросовестные учредители, получив от руководителя уведомление о досрочном прекращении трудового договора (ст. 280 ТК РФ), уклоняются от избрания нового руководителя на смену увольняющемуся (генерального директора и т. п.) и от внесения необходимых изменений в единый государственный реестр юридических лиц.

Согласно ст. 280 ТК РФ руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

Таким образом, руководитель направляет работодателю (например, участникам общества с ограниченной ответственностью заявление о досрочном прекращении трудового договора). Если руководитель организации избирается, а не назначается, и при этом созыв собрания, уполномоченного принять решение об избрании нового руководителя организации, относится к компетенции руководителя организации, увольняющемуся руководителю вместе с направлением заявления о досрочном прекращении трудового договора рекомендуется созвать такое собрание. Например, генеральный директор (или иной единоличный исполнительный орган) общества с ограниченной ответственностью в соответствии п. 2 ст. 35 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» созывает внеочередное общее собрание участников общества с указанием в повестке дня избрание нового генерального директора.

Необходимо учитывать, что в силу ч. 1,2 Конституции РФ труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

В связи с этим неисполнение работодателем своих обязанностей по оформлению увольнения работника не является основанием для возложения на увольняющегося руководителя обязанностей трудиться.

Если работодатель, получивший заявление руководителя, не проводит необходимых процедур, связанных с избранием (назначением) нового руководителя и не вносит соответствующие изменения в Единый государственный реестр юридических лиц, увольняющийся руководитель может обратиться в суд с иском о признании состоявшимся его увольнения по собственному желанию.



Пример из судебной практи ики

Апелляционное определение Пермского краевого суда от 05.08.2013 по делу № 33-7154:

«Судом 1 инстанции установлено и из материалов дела следует, что АНО ДЮСТК РФ “Раллист” создана учредителями ТОО “Нагорный-2”, ЗАО “Газком”, Пермский областной совет РОСТО, ООО “АвтоР”.

В соответствии с пунктом 5.3 Устава АНО ДЮСТК РФ “Раллист” руководство текущей деятельностью спортивно-технического клуба осуществляется начальником. Согласно п. 5.2 Устава назначение и увольнение начальника относится к компетенции общего собрания учредителей.

Протоколом общего собрания учредителей от 07.02.2007 Ш. назначен <...> спортивно-технического клуба с 15.02.2007. О нем, как о лице, имеющем право без доверенности действовать от имени организации, внесены сведения в Единый государственный реестр юридических лиц. Доказательства исполнения обязанностей начальника АНО ДЮСТК РФ «Раллист» другим лицом в деле отсутствуют.

Руководитель организации — физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статья 30 Федерального закона “О некоммерческих организациях” не предусматривает исключения регулирования отношений с единоличным исполнительным органом из сферы действия трудового законодательства. Локальные нормативные акты в опровержение факта возникновения трудовых отношений с истцом в связи с назначением начальником спортивно-технического клуба не представлены.

Согласно ст. 280 Трудового кодекса Российской Федерации руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

27.09.2012 Ш. направлено уведомление в АНО ДЮСТК РФ “Раллист” и его учредителям о расторжении трудового договора, которое не было рассмотрено в предусмотренном учредительными документами порядке. Поскольку истец не желает исполнять обязанности руководителя спортивно-технического клуба, исходя из конституционного права работника на свободу труда судом 1 инстанции в качестве надлежащего волеизъявления работника принято к сведению настоящее исковое заявление о расторжении трудового договора, полученное одним из учредителей 19.12.2012.

В соответствии со ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации по истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу независимо от исполнения работодателем обязанности соблюдения порядка оформления прекращения трудового договора.

С учетом установленных обстоятельств и вышеприведенных положений закона судебная коллегия находит выводы суда первой инстанции о расторжении трудового договора с Ш. по собственному желанию на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации с 19.01.2013 правильным».

Кроме того, увольняющийся руководитель вправе обратиться в суд с иском об обязанности принять решение о внесении изменений в ЕГРЮЛ в части смены руководителя юридического лица.



Пример из судебной практики

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.08.2013 № 33-12212/2013:

«Ш. обратился во Фрунзенский районный суд Санкт-Петербурга с иском к ООО “Петрович-Сервис”, в котором после уточнения в порядке ст. 39 ГПК РФ просил обязать ответ-

ника принять решение об увольнении его с должности <...> ООО “Петрович - Сервис”, внести изменения в ЕГРЮЛ в части смены <...> ООО “Петрович-Сервис”.

В обоснование заявленных требований истец указал, что 20.09.2011 на основании решения единственного учредителя ООО “Петрович-Сервис” был принят на должность <...> ООО “Петрович-Сервис”, о чем внесена запись в ЕГРЮЛ. В декабре 2011 г. направил учредителю ООО “Петрович-Сервис” заявление о сложении полномочий <...>.

15.12.2011 на имя учредителя ООО “Петрович-Сервис” истцом было направлено заявление о прекращении полномочий от 10.12.2011, уведомление о расторжении договора от 15.12.2011, соглашение о расторжении договора от 10.12.2011. Ответа на данные заявления не последовало.

Решением Фрунзенского районного суда Санкт-Петербурга от 16 апреля 2013 года искивые требования удовлетворены.

Судом постановлено обязать ООО “Петрович Сервис” в лице учредителя З. В. В. принять решение об увольнении с должности <...> ООО «Петрович-Сервис» Ш. с 13.02.2012 на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в соответствии с приказом № <...> от 13.02.2012 о расторжении трудового договора; обязать ООО “Петрович Сервис” в лице учредителя З. В. В. принять решение о внесении изменений в ЕГРЮЛ в части смены <...> ООО “Петрович-Сервис”.

В апелляционной жалобе З. В. В. просит решение суда отменить, полагая его неправильным. Судебная коллегия, выслушав объяснения явившихся участников процесса, изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, не находит оснований для отмены решения суда.

Удовлетворяя требования Ш. об обязанности ответчика принять решение об увольнении истца с должности <...> ООО “Петрович-Сервис” на основании п. 3 ст. 77 Трудового кодекса РФ (по инициативе работника), суд исходил из наличия волеизъявления работника о прекращении трудовых отношений, доведенного до сведения единственного участника ООО “ПетровичСервис”, ответа на которое не последовало.

В соответствии с п. 9.1 Устава ООО “Петрович-Сервис” органами Общества являются: общее собрание участников общества, генеральный директор.

Согласно п. 9.12 Устава в случае, когда в Обществе состоит только один участник, решения по вопросам, относящимся к компетенции общего собрания участников, принимается единственным участником единолично и оформляются письменно.

Согласно п. 9.15 Устава руководство текущей деятельностью Общества осуществляется Генеральным директором — единоличным исполнительным органом Общества.

В соответствии с п. 9.15.1 Устава генеральный директор Общества избирается общим собранием сроком на 3 года.

В соответствии с п. 9.2.3 Устава к исключительной компетенции Общего собрания участников Общества относится образование исполнительных органов Общества и досрочное прекращение их полномочий, а также принятие решения о передаче полномочий единоличного исполнительного органа Общества управляющему, утверждение такого управляющего и условий договора с ним.

Главой 43 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены особенности регулирования труда руководителя организации, в том числе положениями ст. 280 ТК РФ установлено право руководителя организации досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее, чем за один месяц, что отличается от общего срока предупреждения работодателя, установленного ст. 80 ТК РФ (две недели), течение которого начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Судом установлено, что 27.03.2009 в МИФНС России № 15 по Санкт-Петербургу зарегистрировано ООО “Петрович-Сервис”, о чем внесены сведения в ЕГРЮЛ. Единственным учредителем и участником указанного юридического лица является З. В. В.

Решением единственного участника ООО “Петрович-Сервис” З. В. В. от 29.08.2011 обязанности <...> возложены на Ш., о чем в ЕГРЮЛ внесена соответствующая запись.

Согласно записи в трудовой книжке от 01.09.2011 Ш. принят на должность <...> ООО "Петрович-Сервис" на основании приказа № <...> от 01.09.2011 и на основании решения учредителя от 29.08.2011 переведен на должность <...> с 20.09.2011.

10.12.2011 истцом направлено в адрес учредителя ООО "Петрович-Сервис" заявление о прекращении с 10.12.2011 полномочий <...> ООО "Петрович-Сервис".

15.12.2011 Ш. на имя учредителя ООО "Петрович-Сервис" направлено ценное письмо с просьбой вложения, содержащее уведомление о расторжении договора от 01.08.2011 и подписании соглашения о расторжении договора купли-продажи ООО «Петрович-Сервис», заявление о прекращении полномочий <...> е 10.12.2011.

15.12.2011 на имя З. В. В. Ш. направлена телеграмма с просьбой принять ООО "Петрович-Сервис" в связи с нахождением истца на стационарном лечении. Данная телеграмма получена З. В. В. лично 15.12.2011.

Доказательств неподлучения указанных почтовых отправлений ответчиком не представлено, на соответствующие обстоятельства в суде I и апелляционной инстанции ответчик не ссыался.

Приказом № <...> от 13.02.2012 Ш. уволен с 13.02.2012 с должности <...> ООО "Петрович-Сервис" на основании п. 1 ч. 3 ст. 77 ТК РФ на основании заявления от 10.12.2011. Данный приказ издан самим Ш., как <...> без принятия решения уполномоченного органа Общества.

Поскольку действующее трудовое законодательство ограничивает возможность досрочного прекращения трудового договора с руководителем организации лишь установлением более продолжительного периода предупреждения работодателя, то ответчик имел право не удовлетворять заявление истца о прекращении трудового договора с 10.12.2011, но обязан был принять решение о прекращении полномочий истца по истечении установленного законом срока предупреждения, поскольку поданное истцом заявление отозвано не было, истец, как следует из материалов дела настаивал на увольнении.

Таким образом, исходя из положений действующего законодательства, а также положений Устава ООО «Петрович-Сервис» единственным учредителем ООО "Петрович-Сервис" должно быть принято решение о досрочном прекращении полномочий <...> ООО "Петрович-Сервис" Ш. в связи с досрочным прекращением трудового договора по инициативе последнего.

Доводы ответчика о том, что права участника общества по договору, заключенному между сторонами 01.08.2011 перешли от ответчика к истцу, обоснованно признаны судом несостоятельными, исходя из установленного судом обстоятельства неисполнения условий данного договора, влекущих переход к истцу права собственности на предприятие ООО "Петрович-Сервис", что ответчиком не оспаривалось и не оспаривается. Кроме того, судом учтено отсутствие в ЕГРЮЛ сведений о смене участников Общества.

При таких обстоятельствах суд обоснованно пришел к выводу об удовлетворении исковых требований в части обязанности ответчика принять решение об увольнении с должности <...> ООО "Петрович-Сервис" Ш. с 13.02.2012 на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в соответствии с приказом № <...> от 13.02.2012 о расторжении трудового договора, изданным истцом по истечении установленного законом срока предупреждения работодателя.

Из п. 5 ст. 5 данного Закона следует, что если иное не установлено указанным Законом, юридическое лицо в течение трех рабочих дней с момента изменения указанных в п. 1 ст. 5 сведений, за исключением сведений, указанных в п. м, о, р обязано сообщить об этом в регистрирующий орган по месту своего нахождения.

При вышеизложенных обстоятельствах, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу об удовлетворении требований в части обязанности ответчика внести изменения в ЕГРЮЛ о смене <...> ООО "Петрович-Сервис"».

9. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ч. 6 ст. 80 ТК РФ).

§ 4. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Как было отмечено в § 1 главы 7 настоящей книги, расторжение трудового договора по инициативе работодателя — **одно из оснований** прекращения трудового договора.

Законодатель определил **перечень случаев**, при которых допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Эти случаи определяются исключительно ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 81 ТК РФ).

При этом в ряде случаев расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним (см. ч. 2,4 ст. 82, ст. 373 ТК РФ).

Для работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, законодатель предусмотрел гарантии от незаконных увольнений (ст. 374 и ст. 376 ТК РФ).

Согласно ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

смены собственника имущества организации (только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, т. е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо не-

полных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие «иностранное финансовое средство» используется в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами».

Так, например, согласно ч. 3 ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов возлагается:

- 1) на государственных и муниципальных служащих;
- 2) на служащих Центрального банка Российской Федерации, работников, замещающих должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, Пенсионном фонде Российской Федерации, Фонде социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов;
- 3) на работников, замещающих отдельные должности, включенные в перечни, установленные федеральными государственными органами, на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами;
- 4) на иные категории лиц в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Согласно ч. 1, ст. 349.1 ТК РФ работник государственной корпорации, публично-правовой компании или государственной компании в случаях и в порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации, обязан:

- 1) представлять сведения о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;
- 2) сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Понятие «конфликт интересов» раскрывается в ст. 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Частью 4 ст. 275 ТК РФ установлено, что лицо, поступающее на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения (при поступлении на работу), и руководитель государственного (муниципального) учреждения (ежегодно) обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей.

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого продолжением данной работы;

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;

однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

предоставления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Согласно п. 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, **обязанность доказывать наличие законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.**

В силу ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Кроме того, ч. 1 ст. 261 ТК РФ предусматривает, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В силу ч. 4 ст. 261 ТК РФ не допускается по инициативе работодателя расторжение трудового договора (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5—8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ):

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Применяя ч. 1 ст. 261 ТК РФ необходимо учитывать, что Трудовой кодекс РФ не допускает расторжения трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя ни в каких случаях, за исключением ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

При этом Верховный Суд РФ разъяснил, что названная норма не ставит возможность увольнения беременной женщины в зависимость от того, был ли поставлен работодатель в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом, поскольку это обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. В таком случае правовое значение имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя.



Пример из судебной практики

Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2015) (Судебная коллегия по гражданским делам):

«Установленные трудовым законодательством гарантии защиты беременной женщины от увольнения по инициативе работодателя действуют независимо от того, был ли работодатель поставлен в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом.»

Н. обратилась в суд с иском к организации-работодателю о признании незаконным увольнения, восстановлении в должности, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и иных выплат.

Представитель ответчика искивые требования не признал, просил отказать в их удовлетворении за необоснованностью.

Судом по делу установлено, что Н. работала в организации-работодателе в различных должностях. Согласно приказу директора данной организации истец была уволена с работы по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул. Основанием для издания данного приказа явился ранее изданный приказ о применении к ней дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции исходил из того, что истец не представила доказательств уважительности причин своего отсутствия на работе. Суд также посчитал, что со стороны истца, не поставившей в известность работодателя о факте своей беременности и временной нетрудоспособности, имело место злоупотребление своим правом, в связи с чем ответчик был вправе применить к ней дисциплинарное взыскание в виде увольнения с работы за прогул.

С этими выводами суда первой инстанции согласился и суд апелляционной инстанции.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, рассмотрев дело по кассационной жалобе Н., признала выводы судов основанными на неправильном толковании и применении норм материального права к спорным отношениям сторон.

Пункт 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в качестве общего основания прекращения трудового договора указывает его расторжение по инициативе работодателя.

Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя установлен в ст. 81 ТК РФ, согласно подп. «а» п. 6 ч. 1 которой трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей — прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте.

Таким образом, увольнение работника по указанному выше основанию отнесено трудовым законодательством к увольнению по инициативе работодателя.

Согласно Конвенции Международной организации труда № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (заключена в г. Женеве 15 июня 2000 г.) защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является общей обязанностью правительств и общества (преамбула).

В Трудовом кодексе Российской Федерации содержатся нормы, закрепляющие для беременных женщин повышенные гарантии по сравнению с другими его нормами, регламентирующими расторжение трудового договора. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Эта норма, как указал Конституционный Суд Российской Федерации в постановлении от 6 декабря 2012 г. № 31-П, является трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, действительно равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии с ч. 2 ст. 7 и ч. 1 ст. 38 Конституции Российской Федерации.

При этом Конституционным Судом Российской Федерации в указанном постановлении констатировано, что и в случае однократного грубого нарушения беременной женщи-

ной своих обязанностей она может быть привлечена к дисциплинарной ответственности с применением иных дисциплинарных взысканий, помимо увольнения.

Таким образом, из буквального толкования части первой ст. 261 ТК РФ следует, что законом установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, кроме единственного исключения — ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. При этом названная норма не ставит возможность увольнения беременной женщины в зависимость от того, был ли поставлен работодатель в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом, поскольку это обстоятельством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. В таком случае правовое значение имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя.

Данное толкование приведенных нормативных положений согласуется с разъяснениями, содержащимися в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», в п. 25 которого обращено внимание судов на то, что, поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Отказав Н. в удовлетворении иска о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд первой инстанции не применил перечисленные нормы Конституции Российской Федерации, международного и трудового права в их взаимосвязи, а также не учел позицию по этому вопросу Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, что привело к лишению истца установленных для беременных женщин гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

В связи с изложенным Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила состоявшиеся по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Определение № 18-КГ 14-148

В настоящей работе автор рассматривает вопросы реализации и защиты трудовых прав работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в следующих случаях:

- ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем;
- сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе; неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

4.1. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем ¹

1. В соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работники предупреждаются работодателем **персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.**

2. Как разъяснил Верховный Суд РФ, «обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1ч. 1 ст. 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение де-

тельности организации или индивидуальным предпринимателем» (п. 28 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (вред, от 28.09.2010)).

Это означает, что **если реального прекращения деятельности** организации или индивидуального предпринимателя **не произошло**, увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ **не может быть законным**.

Согласно п. 2, 3 ст. 61 ГК РФ юридическое лицо может быть ликвидировано:

1) по решению его учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано;

2) по решению суда по иску госоргана или органа местного самоуправления, которым право на предъявление требования о ликвидации юридического лица предоставлено законом, в случаях признания государственной регистрации юридического лица недействительной, осуществления юридическим лицом деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо при отсутствии обязательного членства в саморегулируемой организации и в иных случаях (см. п. 3 ст. 61 ГК РФ); по иску учредителя (участника) юридического лица в случае невозможности достижения целей, ради которых оно создано; в иных случаях, предусмотренных законом.

Кроме того, юридическое лицо (за исключением учреждения, казенного предприятия, политической партии и религиозной организации) ликвидируется вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 6 ст. 61 ГК РФ). Процедура банкротства регламентируется ст. 65 ГК РФ, а также специальными федеральными законами: Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» и Федеральным законом от 25.02.1999 № 40-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций».

Порядок ликвидации юридического лица регулируется ст. 63 ГК РФ. В соответствии с п. 9 указанной статьи ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо — прекратившим свое существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

Важно учесть, что **если ликвидация носила фиктивный характер** (т. е. когда после ликвидации создается аналогичное юридическое лицо для выполнения тех же целей), **увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ будет незаконным**.



Пример из судебной практики

Определение Пермского краевого суда от 12.02.2013 по делу № 33-1597/2013:

«В постановлении № <...> Главы <...> сельского поселения от 3 августа 2012 года приведены два основания для принятия решения о ликвидации Учреждения (п. д. 5), что <...> руководство своими филиалами осуществляет не в полной мере, методическую и иную помощи филиалам практически не оказывает, а также — что введенные в штат учреждения должности не соответствуют Единому квалификационному справочнику (далее — ЕКС) должностей работников культуры, искусства и кинематографии.

Между тем ни одно из этих оснований не является и не может быть признано законным основанием для ликвидации Учреждения и увольнения его сотрудников.

Несоответствие наименования должностей работников учреждения ЕКС является поводом для приведения этих должностей в соответствие с ЕКС, но не для ликвидации учреждения, а неказание филиалам методической помощи — основанием для привлечения работников Учреждения к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, если факты неказания такой помощи действительно были бы подтверждены.

В данном случае надуманность, то есть несостоятельность, приведенных в постановлении от 3 августа 2012 г. оснований к ликвидации Учреждения подтверждается тем, что структура, якобы, вновь созданного <...> практически полностью соответствует структуре <...> (с единственной разницей в том, что ранее библиотеки в пос. <...> и <...>

были напрямую подчинены <...>, что следует из п. 1.9 Устава <...> (л. д. 61) и раздела I Устава <...> (л. д. 134), как совпадают и наименования должностей сотрудников <...> (л. д. 152), и культурно досугового центра (л. д. 69, 132).

Об отсутствии ликвидации Учреждения свидетельствует и тот факт, что цели и задачи и ДК и КДЦ совершенно идентичны, что следует из п. 2.1, 2.2, 2.3 Устава <...> (л. д. 61—63) и п. 2.2, 2.3, 2.4 Устава <...> (л. д. 135—138).

При указанных обстоятельствах судебная коллегия соглашается с доводами истца в той ч., что увольнение ее было вызвано только неприязнью к ней со стороны высших должностных лиц поселения, а так же с в связи с ее участием в выборах Главы поселения. Об этом же, а так же об отсутствии ликвидации, свидетельствуют показания допрошенных в судебных заседаниях свидетелей — помощника Главы Администрации Гайнского района по вопросам культуры К. (л. д. 176) и руководителей структурных подразделений Учреждения, которые поясняли, что всегда получали от Х. всю необходимую методическую помощь и именно при ее руководстве Учреждением в поселении активно проводились культурно-просветительские мероприятия. На них же со стороны руководства поселения оказывалось давление, и от них под угрозой увольнения требовали дачи в суде в отношении Х. ложных и дискредитирующих ее показаний. Эти же свидетели поясняли, что записи в трудовые книжки об их увольнении из <...> в связи с ликвидацией и принятии в <...> вносились задним числом, компенсации не выплачивались (л. д. 173—177)».

3. Ликвидацию организации, которая означает прекращение ее деятельности, **следует отличать от реорганизации**, предусматривающей правопреемство в соответствии со ст. 58 ГК РФ.

Реорганизацией юридического лица являются: **слияние** юридических лиц, **присоединение** юридического лица к другому юридическому лицу, **разделение** юридического лица, **выделение** из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц, **преобразование** юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида (изменение организационно-правовой формы).

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (ч. 5 ст. 75 ТК РФ).

В случае реорганизации организации-работодателя в трудовую книжку работника по аналогии с п. 3.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 вносятся следующие сведения: отдельной строкой в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки делается запись: «Организация такая-то с такого-то числа реорганизована в такую-то», а в графе 4 проставляется основание реорганизации — решение его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами (п. 1 ст. 57 ГК РФ), дата и номер принятого решения.

Никаких заявлений от работника или дополнительных соглашений к трудовому договору при реорганизации работодателя **не требуется**.

При отказе работника от продолжения работы в случае реорганизации, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ (ч. 6 ст. 75 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ **в случае реорганизации недопустимо**. Если в суде будет установлено, что юридическое лицо не прекратило свою деятельность, а было лишь реорганизовано, то расторжение трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ будет признано незаконным.

д-Ъд Пример из судебной практики

~ Определение Верховного Суда РФ от 28.11.2008 № 72-В08-9:

«Отменяя решение суда первой инстанции и отказывая Г. в удовлетворении иска, судебная коллегия по гражданским делам Читинского областного суда пришла к выводу о том, что прекращение деятельности филиала ОАО «Российские железные дороги» мостопоезда № 16

СМТ № 15 было произведено без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, в связи с чем, увольнение истицы правильно произведено с соблюдением норм трудового законодательства по п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с ликвидацией организации.

Однако, с данным выводом суда кассационной инстанций согласиться нельзя, поскольку он основан на неправильном применении норм материального права.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, т. е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном порядке (я. 28 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.). При этом не имеет значения, кто и на каком основании ликвидирует юридическое лицо, являющееся работодателем. Важен сам факт ликвидации организации.

Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ч. 1 ст. 61 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Частью 4 ст. 81 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Из материалов дела следует, что 26 декабря 2005 года Совет директоров ОАО «Российские железные дороги» принял решение о реорганизации общества в форме выделения из него дочернего предприятия — ОАО «Росжелдорстрой», к которому перейми права и обязанности реорганизованного предприятия.

По смыслу ст. 55 (п. 2, 5) Гражданского кодекса РФ филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их части, в том числе функции представительства, не является юридическим лицом и действует на основании утвержденного им положения.

В соответствии с Положением о Строительно-монтажном тресте № 15 — филиале ОАО «Российские железные дороги», данное предприятие не является юридическим лицом, а является обособленным подразделением ОАО «Российские железные дороги» и осуществляет деятельность от его имени на основании настоящего Положения.

Судом 1 инстанции установлено, что с 19 января 2006 года восемнадцать филиалов ОАО «Российские железные дороги» в области капитального строительства — семнадцать строительно-монтажных трестов и специализированный мостовой трест «Спецмост-трест» стали филиалами ОАО «Росжелдорстрой», а 11 из 13 структурных подразделений строительно-монтажного треста № 15 ОАО «Российские железные дороги», в том числе и МСП № 16, в котором работала истица, стали структурными подразделениями строительно-монтажного треста № 15 ОАО «Росжелдорстрой».

21 февраля 2006 года строительно-монтажный трест № 15 поставлен на налоговый учет в качестве филиала ОАО «Росжелдорстрой», к нему перешли все права и обязанности по ранее заключенным строительно-монтажным трестом № 15 ОАО «Российские железные дороги» договорам, а 3344 работника СМТ № 15 ОАО «Российские железные дороги» уволены в связи с переводом в СМТ № 15 ОАО «Росжелдорстрой», и приняты в порядке перевода в новую структуру.

Приказом О А О «Российские железные дороги» № 153 от 9 июня 2006 года прекращено осуществление хозяйственной деятельности филиалов ОАО «Российские железные дороги», на базе имущества которых создано дочернее предприятие — ОАО «Росжелдорстрой», с 1 января 2007 года.

Данных о том, что предприятие, работником которого являлась истица, полностью ликвидировано, в деле нет.

Ответчиками вопреки требованиям ч. 1 ст. 56 ГПК РФ не были представлены доказательства того, что ими были совершены действия по ликвидации юридического лица, как того

требуют положения ст. 62—63 Гражданского кодекса Российской Федерации, а судебными инстанциями не дана надлежащая оценка указанным выше обстоятельствам.

Статьей 75 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что при смене собственника имущества предприятия, а равно его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения, с согласия работника, продолжают существовать; прекращение в этих случаях трудового договора (контракта) по инициативе администрации возможно только при сокращении численности или штата работников.

Кассационная инстанция Читинского областного суда обосновала прекращение деятельности филиала — СМТ № 15 прекращением его хозяйственной деятельности (л. д. 137—141), не приводя при этом норму материального закона, позволяющего сделать такой вывод.

Таким образом, для надлежащего разрешения спора определяющее юридическое значение имеет правильное разрешение вопроса о том, имела место реорганизация либо ликвидация МСП № 16 при реорганизации ОАО «Российские железные дороги» путем выделения из него дочернего предприятия — ОАО «Росжелдорстрой», к которому перешли права и обязанности реорганизованного предприятия».

4. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудового договора производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

При этом необходимо иметь в виду, что данное правило распространяется исключительно на случаи ликвидации указанных структурных подразделений, **расположенных в другой местности (местности за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта** (п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010)).

5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выплачивается **выходное пособие** в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ч. 1 ст. 178 ТК РФ).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

Согласно ст. 318 ТК РФ работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). **В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 318 ТК РФ).**

Законодательно перечень исключительных случаев, дающих работнику право на сохранение среднего месячного заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения, не установлен.

В этой связи в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.04.2017) даны следующие разъяснения:

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок

в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения сохраняется при наличии совокупности условий: факта обращения такого работника в месячный срок после увольнения в соответствующий орган службы занятости населения, нетрудоустройства этого работника указанным органом в течение трех месяцев со дня увольнения и наличия исключительного случая, касающегося уволенного работника и связанного с его социальной незащищенностью, отсутствием у него средств к существованию, наличием у него на иждивении нетрудоспособных членов семьи и тому подобного.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями 1 и 2 ст. 318 ТК РФ, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

6. Если работник увольняется в случае, предусмотренном п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, **не производятся удержания** из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск (абз. 5 ч. 2 ст. 137 ТК РФ).

7. Причиной расторжения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае, если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, может быть прекращение работодателем — физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя.

Согласно п. 28 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 (в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22) трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в частности, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 1 ст. 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя — физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

Основания и порядок государственной регистрации прекращения физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя указаны в ст. 22.3 Федерального закона от 08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 03.12.2011) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

Следует отметить, что деятельность работодателя — индивидуального предпринимателя при банкротстве прекращается с момента вынесения решения суда о признании его банкротом. С момента вынесения такого решения утрачивает силу его регистрация в качестве индивидуального предпринимателя (п. 1 ст. 25 ГК РФ).

8. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель — индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме **сообщить об этом в органы службы занятости**, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

4.2. Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя ¹

1. Трудовое законодательство не содержит легального определения понятий «сокращение штата работников» и «сокращение численности работников». На практике под сокращением штата понимают сокращение самой должности, а под сокращением числен-

ности — уменьшение числа штатных единиц, при этом должность сохраняется, только работать по ней будет меньшее число человек (Определение Алтайского краевого суда от 21.09.2011 по делу № 33-8179-11 г).

2. Расторжение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается при наличии следующих условий:

а) если были соблюдены сроки уведомления, установленные ч. 1 ст. 82 ТК РФ, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также обязательная письменная форма такого уведомления (п. 24 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010)) (см. подробнее § 4.1 настоящей главы);

б) если имеет место действительное, фактическое сокращение численности или штата работников, подтвержденное приказом работодателя в том числе о внесении изменений в штатное расписание;

в) причиной увольнения конкретного работника являются интересы производства (а не, например, вопросы личностных взаимоотношений работника и руководителя);

г) если было получено мотивированное мнение соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации (при условии, что работник является членом профсоюза) (ст. 82, 373 ТК РФ) (см. подробнее § 4.2 настоящей главы);

д) если соблюдены сроки расторжения трудового договора, установленные ч. 5 ст. 373 ТК РФ — работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор **не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации**. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность);

е) если было получено предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (если работник является руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, а также в течение двух лет после окончания срока его полномочий) (см. ст. 82, 374, 376 ТК РФ) (см. подробнее § 4.3 настоящей главы);

ж) если работодатель не может перевести увольняемого работника на другую работу или тот отказывается от предложенной ему работы (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);

з) если увольняемый работник не имеет преимущественного права оставления на работе по сравнению с другими работниками, равными с ним по квалификации и производительности труда (ст. 179 ТК РФ);

и) если работник уведомлен о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца персонально под роспись (ст. 180 ТК РФ);

к) работодатель направил сведения о сокращении численности или штата работников в органы службы занятости в соответствии с п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

л) отсутствуют препятствующие увольнению основания, предусмотренные ч. 6 ст. 81 ич. 1,4 ст. 261 ТК РФ:

- в силу ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;
- ч. 1 ст. 261 ТК РФ предусматривает, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

При этом, применяя ч. 1 ст. 261 ТК РФ, необходимо учитывать разъяснения Верховного Суда РФ, согласно которым **названная норма не ставит возможность увольнения беременной женщины в зависимость от того, был ли поставлен работодатель в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом, поскольку это обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. В таком случае правовое значение имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя;** установленные трудовым законодательством гарантии защиты беременной женщины от увольнения по инициативе работодателя действуют независимо от того, был ли работодатель поставлен в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом (п. 4 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 2 (2015) (Судебная коллегия по гражданским делам));

- в силу ч. 4 ст. 261 ТК РФ не допускается по инициативе работодателя расторжение трудового договора (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5—8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ);
- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Необходимо иметь в виду, что если реального сокращения штата работников не произошло, а имела место реорганизация, в результате которой взамен «сокращенных» вводятся другие должности с аналогичными трудовыми функциями, увольнение работников будет незаконным.

При этом работодатель не вправе после восстановления решением суда работника на работе заново провести процедуру «сокращения», если реального сокращения штата работников не производится.



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 14.01.2010 № 5-В09-136:

Приказом по ОАО «Российские железные дороги» № 227/11 от 3 августа 2007 г. «Об организационных мероприятиях в области контроля проезда в пригородном сообщении» осуществление работы пассажирских поездов было прекращено, в связи с чем 68 штатных единиц <■■■■>участка из штатного расписания были исключены, а истцы уволены с работы по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Решением Мещанского районного суда г. Москвы от 21 апреля 2008 г. истцы были восстановлены на работе в указанных должностях.

22 апреля 2008 г. на основании указанного решения Мещанского районного суда г. Москвы от 21 апреля 2008 г. они были восстановлены на прежней работе в тех же (сокращенных) должностях.

24 июня 2008 г. истцы вновь были уволены по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При рассмотрении настоящего дела суд посчитал, что после восстановления истцов на работе на отсутствующих в штатном расписании должностях <...> у работодателя вновь возникло право их увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в связи с чем ограничился в ходе судебного разбирательства проверкой соблюдения ответчиком процедуры

увольнения истцов по этому основанию. Поскольку ответчик, по мнению суда, надлежащим образом выполнил свою обязанность по трудоустройству истцов на вакантных должностях, суд пришел к выводу о законности повторного увольнения истцов по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Эти выводы суда основаны на неправильном толковании и применении норм материального права и сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

В решении Мецанского районного суда г. Москвы от 21 апреля 2008 г. содержится вывод о том, что после издания приказа № 227/11 от 3 августа 2007 г. "Об организационных мероприятиях в области контроля проезда в пригородном сообщении" реального сокращения штата в ОАО "Российские железные дороги" не произошло, что имела место реорганизация, в результате которой взамен сокращенных должностей <...> были введены другие должности, на которые могли быть переведены истцы.

Эти обстоятельства, установленные вступившим в законную силу решением Мецанского районного суда г. Москвы от 21 апреля 2008 г. по ранее рассмотренному делу, и в силу ч. 2 ст. 61 Гражданского процессуального кодекса РФ обязательны для суда, не подлежат доказыванию и оспариванию при рассмотрении настоящего дела, в котором участвуют те же лица.

3. Увольнение по сокращению численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 1 ст. 180, ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

Работнику должны предлагаться в письменной форме под роспись все соответствующие вакантные должности, **даже появившиеся после вручения ему уведомления вплоть до издания приказа об увольнении.**



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 21.09.2012 № 50-КГ 12-3:

«Исходя из положений ч. 3 ст. 81 и ч. 1 ст. 180 Трудового кодекса РФ предлагать другую имеющуюся работу (должность) работодатель обязан в течение всего периода проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников.

Как усматривается из материалов дела и как указывает заявитель в жалобе, представителем работодателя указанные нормы не соблюдены, поскольку истцу только один раз 3 ноября 2011 г. предлагалась лишь одна вакантная должность — заведующей складом, имевшаяся в военном комиссариате Омской области. Другие вакантные должности у ответчика, в других воинских частях или иных федеральных органах исполнительной власти Сибиряковой Т. М. не предлагались, гарантии о приеме на работу при возникновении вакантных должностей (постановка в кадровый резерв) не предоставлялись.

Учитывая то, что работодателем не был соблюден предусмотренный вышеуказанными нормами трудового законодательства порядок увольнения истца, вывод суда о законности увольнения Сибиряковой Т. М. нельзя признать правильным».

При этом работнику должны быть сообщены все необходимые сведения о предлагаемой работе.

Необходимо учитывать, что отсутствие у работника специального образования, специального стажа и квалификационной подготовки сами по себе не свидетельствуют о том, что соответствующая вакантная должность не подходит работнику.

г+7 Пример из судебной практики

— Определение Верховного Суда РФ от 19.10.2012 № 77-КГ12-8:

«Как было установлено судом и не оспаривалось сторонами, на момент увольнения Сосовой Н. В. у работодателя ОАО “Данковавто ” имелась только одна вакантная должность — диспетчер автотранспорта.

Суд пришел к выводу о том, что данная должность не могла быть предложена истцу, так как на период увольнения квалификация Сосовой Н. В. не соответствовала требованиям к должности диспетчера автотранспорта, не имела специального образования, специального стажа, квалификационной подготовки по организации перевозок автомобильным транспортом, не сдавала со сдачей квалификационный экзамен на профессиональную компетентность.

Между тем, согласно п. 8 Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. №9 {в редакции приказа Минздравсоцразвития России от 25 октября 2010 г. № 921н}, лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе “Требования к квалификации”, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. При вынесении решения суд не учел, что Сосова Н. В. как работник, имеющий большой практический опыт работы на предприятии (более 30 лет), имела право на занятие должности диспетчера автотранспорта».

4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а если это решение может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за 3 месяца до начала их проведения (см. ч. 1 ст. 82 ТК РФ) (см. § 4.1 гл. 7 настоящей книги).

5. Согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ч. 3 ст. 179 ТК РФ).

Доказательством более высокой производительности труда могут быть количество и качество выполняемой работы, выполнение значительно большего объема работ по сравнению с другими работниками, выполнение работником важных ответственных заданий, поощрения за высокие показатели в работе и т. п.

Квалификация подтверждается документами об образовании, повышении квалификации, профессиональной подготовке. Кроме того, может также учитываться стаж работы по специальности, наличие специальных знаний и наград.

Оценку производительности труда и квалификации работника, а также принятие решения о том, кто из работников имеет право на преимущественное оставление на работе, осуществляет работодатель. Не случайно законодатель поставил союз «и» между этими двумя важными показателями («производительность труда и квалификация»), поэтому если, например, у работников одинаковая квалификация, то преимуществом будет пользоваться тот работник, который имеет более высокую производительность труда по сравнению с другими работниками.

При равной производительности труда и квалификации преимуществом пользуются работники, перечисленные в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, а также в коллективном договоре.

Законами Российской Федерации предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора по сокращению численности и штата работников. Так, Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями чернобыльской катастрофы, получившим инвалидность вследствие чернобыльской катастрофы, и другим категориям граждан, перечисленным в законе, предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата независимо от времени работы на данном предприятии, в учреждении, организации и первоочередное трудоустройство при ликвидации или реорганизации предприятия, учреждения, организации.

Аналогичные гарантии предоставляются и гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, в соответствии с Федеральным законом от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне».

6. В силу ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись **не менее чем за два месяца до увольнения**.

Несоблюдение указанного срока может являться основанием для восстановления работника на работе.



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 21.09.2012 № 50-КГ12-3:

«Из материалов дела видно и установлено судом, что уведомлением от 12 сентября 2011 г. № 9 Сибирякова Т. М. была предупреждена о сокращении с 30 сентября 2011 г. должности помощника начальника отделения по учету и бронированию и об увольнении ее по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации 11 ноября 2011 г.

Приказом начальника отдела военного комиссариата Омской области от 11 ноября 2011 г. № 153 Сибирякова Т. М. была уволена с работы, что подтверждается также записью в трудовой книжке, выданной на руки истцу.

Таким образом, как указывает заявитель, Сибирякова Т. М. была уволена до истечения установленного трудовым законодательством двухмесячного срока со дня уведомления о предстоящем сокращении, поскольку уведомление о сокращении датировано 12 сентября 2011 г.

В суд Сибирякова Т. М. обратилась 29 ноября 2011 г. и только после этого (в процессе рассмотрения дела), и спустя 2 месяца после фактического увольнения истца приказом от 12 января 2012 г. № 3 в приказ от 11 ноября 2011 г. № 153 были внесены изменения в часть даты увольнения Сибиряковой Т.М., и она была уволена с 14 ноября 2011 г.

Между тем, Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работодателю право изменять дату увольнения работника, равно как и совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия, после того, как трудовые отношения между работодателем и работником уже прекращены по инициативе самого работодателя.

Изменение даты увольнения работника может иметь место только в соответствии со ст. 78 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон, или в случае спора, на основании решения суда о признании действий истца неправомерными вследствие злоупотребления работником своим правом».

Работодатель с **письменного согласия работника** имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, **выплатив ему дополнительную компенсацию** в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель — индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме **сообщить об этом в органы службы занятости**, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в случае, предусмотренном п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (см. § 4.2 гл. 7 настоящей книги).

Несоблюдение данного требования является основанием для восстановления работника на работе.



Пример из судебной практики

Решение Аскинского районного суда Республики Башкортостан¹:

«Поскольку Н. является членом профессионального союза, ответчик при увольнении истицы нарушил требования ст. 82 ТК РФ об обязательном извещении о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, поскольку ответчик не представил убедительных доказательств, подтверждающих, что им были приняты все возможные меры для надлежащего уведомления профсоюзного органа и о получении мотивированного мнения. Уведомление № 237 от 15.08.2013 г. и мотивированное мнение профсоюзного органа, выраженное в протоколе № 3 от 15.08.2013 г., не могут являться таковыми, поскольку по ним не удастся установить, в отношении кого направлено уведомление и в отношении кого выражено мнение профсоюза.

Таким образом, суд считает увольнение Н. с должности учителя МБОУ СОШ д. Мута-Елга филиала МБОУ СОШ с. Старые Казанчи незаконным. В связи с чем подлежат удовлетворению ее требования о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула».

¹ Информационный сборник ФНПР «О практике участия общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов в нормотворческой деятельности и защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся». 2015. № 26.

При этом работодатель обязан уведомить первичную профсоюзную организацию до издания приказа о проведении организационно-штатных мероприятий.



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 21.09.2012 № 50-К Г12-3:

«Согласно ч. 2 ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 настоящего Кодекса.

При этом в силу ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа о расторжении трудового договора, с работником, являющимся членом профессионального союза, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

При рассмотрении дела суд пришел к выводу о соблюдении ответчиком требований ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации при расторжении трудового договора с истцом.

Исходя из смысла ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 26 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (в редакции от 28 сентября 2010 г.) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" судам следует обратить внимание на соблюдение сроков уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации. О сокращении профсоюзная организация уведомляется до начала проведения соответствующих мероприятий, то есть до издания приказа о проведении организационно-штатных мероприятий».

9. Увольнение в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, требует предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ) (см. § 4.3 гл. 7 настоящей книги).

При применении процедуры увольнения работников, указанной в ч. 1 ст. 374, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, необходимо иметь в виду следующее.

Конституционный Суд РФ в своем Определении от 04.12.2003 № 421-0 указал, что *«норма ч. 1 ст. 374 ТК РФ, предусматривающая увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 ст. 81 данного Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, по своему конституционно-правовому смыслу и целевому предназначению направлена на защиту государством свободы профсоюзной деятельности и не препятствует судебной защите прав работодателя на свободу экономической (предпринимательской) деятельности в случае отказа соответствующего вышестоящего профсоюзного органа дать предварительное мотивированное согласие на увольнение такого работника».*

«Работодатель, считая необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа и не освобожденного от основной работы, обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности.

В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путем сравнения старой и новой численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. *При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т. е. увольнение носит дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении».*

Федеральным законом № 199-ФЗ от 28.06.2014 «О внесении изменения в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» ст. 374 ТК РФ была изложена в новой редакции. Согласно ч. 2 ст. 374 ТК РФ в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работника из числа указанных в ч. 1 ст. 374 ТК РФ работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

В силу ч. 3 ст. 374 ТК РФ работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суде принятое работодателем решение о данном увольнении (ч. 4 ст. 374 ТК РФ).

При этом увольнение не может быть произведено, если решение вышестоящего профсоюзного органа о несогласии с увольнением не оспорено работодателем в суде. Данное решение должно оспариваться в самостоятельном процессе, инициированном работодателем, а не в деле о восстановлении работника на работе. Неоспоренное решение вышестоящего профсоюзного органа о несогласии с увольнением является безусловным основанием для восстановления на работе руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним).



Пример из судебной практики

Решение Вилючинского городского суда Камчатского края¹:

«Поскольку в силу требования ст. 374 ТК РФ увольнение председателя (заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, то в случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель должен был обратиться в суд с заявлением о признании его необо-

¹ Информационный сборник ФНПР «О практике участия общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов в нормотворческой деятельности и защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся». 2015. № 26.

снованным, и только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении.

Между тем, получив отказ вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение Л., МБУК «ДК» в суде его не оспорил, что было подтверждено стороной ответчика в судебном заседании, а издал приказ об увольнении >

При таких обстоятельствах, с учетом вышеизложенных фактов и норм права, суд считает, что увольнение истца Л. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является незаконным, поскольку ответчиком была нарушена процедура ее увольнения, установленная трудовым законодательством».

Верховный Суд РФ разъяснил, что решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, судам необходимо иметь в виду, что работодатель должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие **по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган**, а затем в приказе об увольнении (см. гл 24 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

10. «Гарантии в связи с увольнением работников, являющихся руководителями иных профсоюзных организаций, в соответствии со ст. 46 Трудового кодекса Российской Федерации могут устанавливаться в соглашениях, заключаемых сторонами социального партнерства» (Определение Конституционного Суда РФ от 24.12.2013 № 1917-0).

11. При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работников, указанных в части первой ст. 374 ТК РФ, производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ (ч. 13 ст. 374 ТК РФ).

12. Подробнее см. § 4.3 главы 7 настоящей книги.

Кроме того, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае, предусмотренном п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями **в течение двух лет после окончания срока их полномочий** допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

13. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается **выходное пособие** в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ч. 1 ст. 178 ТК РФ).

Если трудовым или коллективным договором были предусмотрены выходные пособия в повышенном размере, работнику должны быть выплачены выходные пособия в соответствии с трудовым или коллективным договором (ч. 4 ст. 178 ТК РФ).



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 10.09.2010 № 14-В10-10:

«Разрешая спор, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что в соответствии с требованиями норм трудового законодательства, выходное пособие, предусмотренное условиями дополнительного соглашения к трудовому договору, подлежит выплате работодателем, в связи с чем заявленные требования удовлетворил.

Отменяя решение суда первой инстанции, суд кассационной инстанции исходил из того, что условие, указанное в дополнительном соглашении к трудовому договору, предусматривающее выплату выходного пособия в повышенном размере, является дискриминационным по отношению к другим работникам предприятия, поскольку ни в коллективном договоре, ни в положении об оплате труда работников возможность включения такого положения в трудовой договор с работником не предусматривается.

Судебная коллегия не может согласиться с выводом суда кассационной инстанции, поскольку он основан на неправильном применении и толковании норм материального права.

Статья 9 Трудового кодекса РФ устанавливает, что трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться.

Согласно ч. 1 ст. 178 Трудового кодекса РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (я. 2 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

При этом ч. 4 названной статьи предусматривает, что трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

В пункте 7.1 Коллективного договора МУП «Центральный рынок» на период с 2008 г. по 2011 г. указано, что работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в том числе, в некоторых случаях прекращения трудового договора; в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Таким образом, трудовое законодательство не содержит запрета на установление непосредственно в трудовом договоре условий о выплате выходных пособий в повышенном размере, в связи с чем закрепление данного условия в коллективном договоре не требуется».

Аналогичный подход применительно к оценке обоснованности признания расходов на выплату выходных пособий в повышенном размере для целей исчисления налога на прибыль организаций отражен в п. 14 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2016) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 20.12.2016): «для признания денежной суммы, выплаченной работнику в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон, расходами в целях исчисления налога на прибыль организаций необходимо, чтобы такая выплата являлась экономически обоснованной. При значительном размере этой суммы и ее явном несоответствии обстоятельствам, характеризующим трудовую деятельность работника, на налогоплательщике лежит бремя раскрытия доказательств, обосновывающих природу произведенной выплаты и ее экономическую оправданность».



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 27.03.2017 № 305-КГ16-18369 по делу № А40-213762/2014;

Определение Верховного Суда РФ от 28.03.2017 № 305-КГ16-16457 по делу № А40-7941/2015;

Определение Верховного Суда РФ от 26.04.2017 № 305-КГ16-19115 по делу № А40-63455/2015:

«...Для признания экономически оправданными расходами производимых налогоплательщиком выплат работникам при расторжении трудовых договоров по соглашению сторон достаточно установить достижение цели — фактическое увольнение конкретного работника, а также соблюдение баланса интересов работника и работодателя, при котором выплаты направлены на разрешение возможной конфликтной ситуации при увольнении, и не служат исключительно цели личного обогащения увольняемого работника.

Судебная коллегия отмечает, что лишь при значительном размере таких выплат, их явной несопоставимости обычному размеру выходного пособия, на которое в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса вправе рассчитывать увольняемый работник, длитель-

ности его трудового стажа и внесенному им трудовому вкладу, а также иным обстоятельствам, характеризующим трудовую деятельность работника, на налогоплательщике в соответствии с пунктом 1 статьи 54, пунктом 1 статьи 252 Налогового кодекса и частью 1 статьи 65 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации лежит бремя раскрытия доказательств, обосновывающих природу произведенных выплат и их экономическую оправданность.

При этом следует иметь в виду, что размер выплат при увольнении по соглашению сторон может и не совпадать в полной мере с размером выплат, предусмотренных трудовым законодательством в случае увольнения по сокращению штатов или в связи с ликвидацией предприятия, поскольку на его размер может влиять то обстоятельство, что такая выплата представляет собой в том числе и своего рода плату за согласие работника на отказ от трудового договора. В то же время размер такой платы законодательством не определен, а устанавливается соглашением сторон.

В свою очередь налоговый орган вправе поставить под сомнение экономическую оправданность расходов по выплате указанных сумм при наличии доказательств, свидетельствующих об отсутствии у налогоплательщика деловой экономической цели при увольнении работника по основанию, отличному от предусмотренного статьей 178 Трудового кодекса, не вторгаясь при этом в оценку целесообразности принимаемых решений».

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

Согласно ст. 318 ТК РФ работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных ч. 1 и 2 ст. 318 ТК РФ, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

14. Если работник увольняется в случае, предусмотренном п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, **не производятся удержания** из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск (абз. 5 ч. 2 ст. 137 ТК РФ).

15. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя **не допускается**.

4.3. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации

1. Согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, **подтвержденной ре-**

результатами аттестации, является одним из случаев, при которых допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

2. В соответствии с ч. 2 ст. 81 ТК РФ порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Если аттестация работника и ее порядок не были предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ) или же локальными нормативными актами, или если такие локальные нормативные акты были приняты без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии первичной профсоюзной организации), **то увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ недопустимо.**

Недопустимо увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и в случае, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе (п. 31 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010); письмо Роструда от 30.04.2008 № 1028-с).

Также недопустимо увольнение работника по результатам проведенной аттестации, если в состав аттестационной комиссии не был включен **представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации** (ч. 3 ст. 82 ТК РФ) (т. е. той организации, на учете которой состоит работник, за исключением случаев, если в организации нет соответствующей профсоюзной организации). При этом **работодатель должен доказать, что** в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (п. 24 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

3. Заключение аттестационной комиссии не является безусловным доказательством несоответствия работника занимаемой должности.

В случае возникновения судебного спора выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу (п. 31 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010)).

4. Увольнение работника в случае, предусмотренном п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, только **если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу** (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

В случае возникновения судебного спора работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у этого работодателя работу (п. 31 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010)).

Также важно учитывать, что отсутствие у работника специального образования, специального стажа и квалификационной подготовки сами по себе не свидетельствуют о том, что вакантная должность не соответствует квалификации работника, если работник обладает достаточным практическим опытом и выполняет качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности.

- Пример из судебной практики

~ Определение Верховного Суда РФ от 19.10.2012 № 77-КГ12-8:

«Как было установлено судом и не оспаривалось сторонами, на момент увольнения Сосовой Н. В. у работодателя ОАО «Данковавто» имелась только одна вакантная должность — диспетчер автотранспорта.

Суд пришел к выводу о том, что данная должность не могла быть предложена истцу, так как на период увольнения квалификация Сосовой Н. В. не соответствовала требованиям к должности диспетчера автотранспорта, не имела специального образования, специального стажа, квалификационной подготовки по организации перевозок автомобильным транспортом, не сдавала со сдачей квалификационный экзамен на профессиональную компетентность.

Между тем, согласно п. 8 Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. № 9 (в редакции приказа Минздравсоцразвития России от 25 октября 2010 г. № 921н), лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

При вынесении решения суд не учел, что Сосова Н. В. как работник, имеющий большой практический опыт работы на предприятии (более 30 лет), имела право на занятие должности диспетчера автотранспорта».

5. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае, предусмотренном п. 3 ч. 1 ст. 81 **ТК РФ**, производится с **учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** в соответствии со ст. 373 **ТК РФ** (ч. 2 ст. 82 **ТК РФ**) (см. § 4.2 гл. 7 настоящей книги).

При этом профсоюзный орган может прийти к выводу о необоснованности решения аттестационной комиссии.

**Пример из судебной практики**

Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Псковского областного суда от 01.11.2011

«В соответствии с пунктом 3 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Согласно ч. 3 названной статьи увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 ч. 1 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В соответствии с ч. 2 ст. 82 Трудового кодекса РФ, увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 настоящего Кодекса. ¹

¹ Информационный сборник ФНПР «О практике участия общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов в нормотворческой деятельности и защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся». 2013. № 22.

Приказом № 104-к от 02.08.2011 Ч. уволен в связи с несоответствием занимаемой должности, то есть по основаниям, предусмотренным п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ. Основанием для издания приказа об увольнении указан приказ руководителя организации об утверждении итогов аттестации № 235 от 26 апреля 2011 г., по результатам которой Ч. признан не соответствующим занимаемой должности.

Решением профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации “Псковская ГРЭС” от 05.05.2011 решение аттестационной комиссии признано необоснованным, поскольку при рассмотрении документов по результатам аттестации доказательств о невыполнении должностных обязанностей Ч. не выявлено. Указанным решением профкома постановлено в увольнении Ч. отказать и признать его соответствующим занимаемой должности.

Исследовав и оценив по правилам ст. 67 ГПК РФ представленные доказательства, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что факт ненадлежащего исполнения Ч. своих должностных обязанностей и несоответствия его занимаемой должности не нашел своего подтверждения, в связи с чем отсутствовали предусмотренные п. 3 ч. 1 ст. 81 ГК РФ основания для увольнения и удовлетворил искивые требования, правильно признав несостоятельными и доводы ответчика.

При удовлетворении иска судом первой инстанции обоснованно учтено решение выборного органа профсоюзной организации об отсутствии оснований для увольнения истца и разъяснения, содержащиеся в п. 26 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”, в соответствии с которыми в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

6. Согласно ч. 1 ст. 374 ТК РФ увольнение в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения, требует предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

«Гарантии в связи с увольнением работников, являющихся руководителями иных профсоюзных организаций, в соответствии со ст. 46 Трудового кодекса Российской Федерации могут устанавливаться в соглашениях, заключаемых сторонами социального партнерства» (Определение Конституционного Суда РФ от 24.12.2013 № 1917-0).

7. Согласно ст. 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае, предусмотренном п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями **в течение двух лет после окончания срока их полномочий** допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

8. В силу ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

9. Согласно ч. 1 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

При этом, применяя ч. 1 ст. 261 ТК РФ, необходимо учитывать разъяснения Верховного Суда РФ, согласно которым **названная норма не ставит возможность увольнения бере-**

менной женщины в зависимость от того, был ли поставлен работодатель в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом, поскольку это обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. В таком случае правовое значение имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя; установленные трудовым законодательством гарантии защиты беременной женщины от увольнения по инициативе работодателя действуют независимо от того, был ли работодатель поставлен в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом (п. 4 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 2 (2015) (Судебная коллегия по гражданским делам)).

В силу ч. 4 ст. 261 ТК РФ не допускается по инициативе работодателя расторжение трудового договора (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5—8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ):

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

4.4. Расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание ¹

1. Пункт 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает возможность увольнения работника за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Увольнение в этом случае **не может считаться правомерным**, если не выполняется хотя бы одно из следующих условий:

а) работник допустил **противоправное, виновное** неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей;

б) указанное неисполнение трудовых обязанностей произошло **без уважительных причин**;

в) неисполнение трудовых обязанностей **без уважительных причин** носило **неоднократный характер** (т. е. до этого уже имело место неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей);

г) к работнику ранее была применена мера дисциплинарного взыскания, которая на момент повторного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей **не была снята или погашена** (см. ст. 192, 194 ТК РФ) (п. 33 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»),

В случае необоснованного увольнения работника он может обратиться в суд с иском о восстановлении на работе.

Необходимо отметить, что работник вправе защищать нарушенные права, связанные с необоснованным привлечением к дисциплинарной ответственности (в том числе, увольнением) также во внесудебном порядке — путем обращения в государственную инспекцию труда. Вместе с тем при реализации указанного способа защиты работник зачастую сталкивается с трудностями.

В Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011) Президиум Верховного Суда РФ, отвечая на вопрос «Вправе ли государственный инспектор труда принять решение о восстановлении работника на работе, об отмене дисциплинарного взыскания? Если вправе, то подлежит ли применению судом срок, установленный ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации, при рассмотрении дела об оспаривании такого решения государственного инспектора труда?», дал следующие разъяснения:

«Согласно ч. 1 и ч. 3 ст. 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника. Работник имеет возможность обжалования дисциплинарного взыскания в государственную инспекцию труда и (или) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ч. 7 ст. 193 ТК РФ).

Положения ст. 83 ТК РФ предусматривают следующие основания прекращения трудового договора:

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Исходя из приведенных положений ч. 1 ст. 83 ТК РФ и учитывая полномочия государственной инспекции труда, установленные абзацем вторым ст. 356 и абзацем шестым ст. 357 ТК РФ, можно сделать вывод о том, что государственный инспектор труда вправе устранить нарушения, допущенные в отношении работника, в том числе и при его увольнении, присущим данному органу административно-правовым способом — посредством вынесения обязательного для работодателя предписания об отмене приказа работодателя о применении к работнику дисциплинарного взыскания или приказа об увольнении работника.

Вынесенное государственным инспектором труда в адрес работодателя предписание об отмене приказа об увольнении работника может быть обжаловано работодателем в суд (ст. 361 ТК РФ).

Независимо от способа инициирования работодателем дела об оспаривании данного предписания в суде суд при рассмотрении такого дела проверяет законность увольнения работника, которого привлекают к участию в деле.

Срок обращения самого работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора, согласно ч. 1 ст. 392 ТК РФ, составляет по спорам об увольнении один месяц.

Поэтому в случае возбуждения в суде дела об оспаривании предписания об отмене приказа об увольнении работника за пределами указанного срока работодатель вправе заявить о применении последствий пропуска работником срока, установленного ч. 1 ст. 392 ГК РФ. Данный вопрос решается судом в каждом конкретном случае исходя из уважительности причин пропуска работником этого срока».

Несмотря на данные разъяснения Президиума Верховного Суда РФ, в правоприменительной практике суды зачастую приходят к выводу о том, что государственная инспекция труда не вправе выносить предписания по вопросам отмены приказов о наложении дисциплинарных взысканий, в том числе, по вопросам восстановления работника на работе в связи с незаконным увольнением.

Так, в Постановлении Верховного Суда РФ от 03.03.2017 № 18-АД17-6 содержатся следующие выводы:

«Из материалов дела усматривается, что работодателем неоднократно были применены к Рудакову А. В. дисциплинарные взыскания за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, в том числе приказом генерального директора общества от 6 мая 2015 г. № 161.

Рудаков А. В. обращался в Инспекцию, по вопросам его обращения, в том числе по фактам применения к нему дисциплинарных взысканий, была проведена проверка.

Спор относительно обоснованности применения дисциплинарного взыскания в силу статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации является индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению комиссией по рассмотрению трудовых споров либо судом в рамках гражданского судопроизводства.

Материалы дела содержат данные, которые дают основания для вывода о наличии между обществом и работником Рудаковым А. В. разногласий по факту применения к нему Приказом генерального директора общества от 6 мая 2015 г. № 161 дисциплинарного взыскания в виде выговора. Соответствующие разногласия содержат перечисленные в статье 381 Трудового кодекса Российской Федерации признаки, и являются индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению в порядке статьи 382 названного Кодекса. <...>

При таких обстоятельствах вывод должностного лица и судебных инстанций о совершении обществом нарушения, выразившегося в неправомерном применении к Рудакову А. В. дисциплинарного взыскания в виде выговора, обоснованным признать нельзя».

В Апелляционном определении Московского городского суда от 04.09.2014 по делу № 33-28175/2014 суд пришел к схожим выводам:

«На основании распоряжения (приказа) Государственной инспекции труда в г. Москве № 7-1...0-13-ОБ/8.1/56/. от 23 сентября 2013 года (л.д. 90), в ООО «Компания Крона плюс» была проведена внеплановая выездная проверка соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по результатам которой Государственным инспектором труда составлен акт № 7-1.0-13-ОБ/8.1/56/. от 04 октября 2013 года (л.д. 85-87), и выдано предписание № 7-1.0-13-ОБ/8.1/56/. от 04 октября 2013 года (л.д. 88—91), которым на ООО «Компания Крона плюс» возложена обязанность в срок до 04 ноября 2013 года отменить приказ от 12 декабря 2012 года № 1.4 об увольнении М.В.Л., начислить и выплатить М.В.Л. в соответствии со ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации среднемесячный заработок за периоде 12 декабря 2012 года по дату отмены приказа от 12 декабря 2012 года № 1.4. <...>

Удовлетворяя требования ООО «Компания Крона плюс» об отмене указанного предписания суд первой инстанции обоснованно пришел к выводу о том, что приказ работодателя ООО «Компания Крона плюс» от 12 декабря 2012 года № 1.4 о привлечении М.В.Л. к дисциплинарной ответственности за прогул и увольнении, издан при соблюдении норм ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации, так как М.В.Л. было предложено дать объяснения, и он отказался от их дачи, о чем составлен акт об отказе от дачи объяснений от 12 декабря 2012 года. <...>

При проведении проверок государственный инспектор труда выдает обязательное для исполнения работодателем предписание только в случае очевидного нарушения трудового законодательства. В связи с этим, осуществляя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не может подменять собой органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров».

При этом в случаях, если работник обратится в трудовую инспекцию и лишь затем, с пропуском срока, установленного ст. 392 ТК — в суд, велика вероятность отказа судом работника в восстановлении пропущенного срока на обращение в суд по мотиву ожидания получения ответа из государственной инспекции труда (см., например: Определение Конституционного Суда РФ от 29.03.2016 № 491-0; Апелляционное определение Московского городского суда от 28.11.2016 по делу № 33-48073/2016; Апелляционное определение Московского областного суда от 12.09.2016 по делу № 33-22357/2016).

В этой связи рекомендуется не откладывать обращение в суд за защитой нарушенных прав до момента рассмотрения обращения государственной инспекцией труда.

При этом если работник был переведен на другую должность, он не может быть уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за проступки, совершенные на предыдущей должности, если на новой должности работник не имеет дисциплинарных взысканий.



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 29.10.2009 № 5-В09-110:

«Как установлено судом и следует из материалов дела, Вахнева О. Н. работала в Стромьинском отделении № 5281 ОАО «Акционерный коммерческий Сберегательный банк Российской Федерации» в должности <...> отдела <...>. Приказом от 21 сентября 2007 г. истица была переведена с этой должности на должность <...> отдела <...>.

Разрешая спор, суд исходил из того, что поводом для расторжения трудового договора с Вахневой О. Н. по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации явились действия последней при исполнении трудовых обязанностей в должности <...> отдела <...> Стромьинского отделения № 5281 Сберегательного банка России, которые выразились в выявленных результатами двух ревизионных проверок недостатках в организации работы возглавляемого ранее истицей отдела в период с 1 ноября 2005 г. по 1 октября 2007 г. За указанные действия на истицу было наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания. Вместе с тем установлено, что увольнение истицы было произведено с должности <...> отдела. По этой должности дисциплинарного проступка истица не совершила.

При таких обстоятельствах суд пришел к выводу о том, что законных оснований для увольнения истицы 3 марта 2008г. по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации не имелось.

2. Согласно п. 34 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010) по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, на работодателе лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные ч. 3 и 4 ст. 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

3. В пункте 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010) разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, или об оспаривании дисциплинарного взыскания

следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т. п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК РФ;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

4. При расторжении трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ необходимо также иметь в виду разъяснения Верховного Суда РФ о том, что обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких как **справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм**.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду (п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, **иск об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе может быть удовлетворен**.

При этом в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 192 ТК РФ наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя (п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

5. Первичная профсоюзная организация, полагающая незаконным наложение на работника дисциплинарного взыскания, может по просьбе работника обратиться в суд с иском в защиту прав работника, потребовав признать незаконным приказ о применении дисциплинарного взыскания (ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).



Пример из судебной практики

Решение Гурьевского городского суда Кемеровской области от 25.03.2010:

«Первичная профсоюзная организация ОАО “Гурьевский металлургический завод” обратилась в суд в интересах Ф. и В. к ОАО “Гурьевский металлургический завод” о признании незаконным приказа “О применении дисциплинарного взыскания и снижении размера премии” Судом установлено:

22.06.2009 при разливе плавки 1-199 произошел проход металла через трещину стакана коллектора, в результате чего был выведен из строя шиберный затвор.

<...> Приказом № 617 от 20.07.2009 “О применении дисциплинарного взыскания и снижении размера премии” за допущенные нарушения при разливке плавки 1-199 22.06.2009, мастеру разливки стали участка производства стали мартемновского цеха Ф. и разливицику стали 6 разряда участка производства стали мартемновского цеха Б. объявлены выговоры, произведены удержания из заработной платы истцов в целях возмещения причиненного ущерба.

<...>

Согласно п. 8.5 “Технологической инструкции ТИ-112-СТ.М-02-2007” от 14.12.2007, стакан-коллектор во время сушки ковша должен подогреваться специальным инжектирующим устройством, чтобы избежать застывания металла в сталеразливочном канале во время выпуска и начала разлива.

Вместе с тем, согласно п. 3.7.2 Инструкции по охране труда для разливициков стали ИОТ-1-112-СТ. М-8-08 от 15.05.2008, после выполнения работ по засыпке стакана, разливицик стали обязан установить под стакан-коллектор стационарный инжектор. При установке инжектора, соблюдать осторожность, пользоваться спецодеждой, СИЗ.

Как видно из пояснений участников процесса, свидетелей, на печи № 2, где работали истцы, стационарного инжектирующего устройства нет.

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу, что вины истцов в произошедшей аварии нет, причиной аварии является вина работодателя, не обеспечившего соблюдения условий трудовых договоров, заключенных с истцами и требований закона по созданию условий труда. Данный вывод суда подтверждается и представленным видеодиском представителем ответчика, с записью проведения подготовки ковша к разливке стали.

<...>

На основании изложенного, суд считает требования Ф. и Б. о признании незаконным приказа от 20.07.2009 № 617 “О применении дисциплинарного взыскания и снижения размера премии” обоснованными».

6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (см. § 4.2 гл. 7 настоящей книги).

7. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 5 ст. 374 ТК РФ).

Как видно, расторжение трудового договора с указанными категориями работников по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, может происходить только при наличии двух условий: **во-первых**, с соблюдением общего порядка увольнения, предусмотренного, в частности, ст. 81, 82 ТК РФ, и, **во-вторых**, с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (**в соответствии с Уставом общероссийского (межрегионального) профессионального союза**).

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работника из числа указанных в ч. 1 ст. 374 ТК РФ работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю **свое мотивированное мнение** (ч. 6 ст. 374 ТК РФ).

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом (ч. 8 ст. 374 ТК РФ).

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда (ч. 9 ст. 374 ТК РФ).

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула (ч. 10 ст. 374 ТК РФ).

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы профсоюз права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд (ч. 11 ст. 374 ТК РФ).

Подробнее см. § 4.3 главы 7 настоящей книги.

8. Согласно ст. 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае, предусмотренном п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями **в течение двух лет после окончания срока их полномочий** допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9. В силу ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

10. Согласно ч. 1 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

При этом, применяя ч. 1 ст. 261 ТК РФ, необходимо учитывать разъяснения Верховного Суда РФ, согласно которым **названная норма не ставит возможность увольнения беременной женщины в зависимость от того, был ли поставлен работодатель в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом, поскольку это обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя. В таком случае правовое значение**

имеет лишь сам факт беременности на день увольнения женщины по инициативе работодателя; установленные трудовым законодательством гарантии защиты беременной женщины от увольнения по инициативе работодателя действуют независимо от того, был ли работодатель поставлен в известность о ее беременности и сообщила ли она ему об этом (п. 4 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 2 (2015) (Судебная коллегия по гражданским делам)).

§ 4.1. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РАССМОТРЕНИИ ВОПРОСОВ, СВЯЗАННЫХ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (ст. 82 ТК РФ)

Статьей 82 ТК РФ определены случаи, когда требуется участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

При этом необходимо разделять две ситуации:

1) когда работодатель обязан **сообщить** выборному органу первичной профсоюзной организации о принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками (ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

2) когда работодатель обязан **учесть мотивированное мнение** выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работников, **являющихся членами профсоюза**, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

1. В силу ч. 1 ст. ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, **индивидуального предпринимателя** и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ **работодатель обязан в письменной форме сообщить** об этом **выборному органу первичной профсоюзной организации** не позднее чем **за два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к **массовому увольнению работников** — не позднее чем **за три месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в **отраслевых и (или) территориальных соглашениях**.

Образец сообщения работодателя выборному органу первичной профсоюзной организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

Дата и исходящий
номер документа

(наименование выборного органа
первичной профсоюзной организации)

СООБЩЕНИЕ
выборному органу первичной профсоюзной организации
в соответствии с ч. 1 ст. 82 Трудового кодекса РФ

_____ направляет проект приказа
(наименование организации,
филиала, представительства или иного обособленного
структурного подразделения, индивидуального предпринимателя)

о сокращении численности или штата работников и копию нового штатного расписания, обоснование по ним с приложением следующих документов:

(перечисляются все необходимые документы, служащие основанием для правомочности и целесообразности издания приказа и введения нового штатного расписания)

Прошу рассмотреть.

Приложение на _____ листах.

Полномочный представитель работодателя _____
(подпись) (фамилия и инициалы)

Примечание: сообщение печатается на фирменном бланке организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

**Образец оформления решения
выборного органа первичной профсоюзной организации
по проекту приказа работодателя
и проекту нового штатного расписания**

Дата и исходящий номер документа _____
(наименование организации, филиала, представительства
или иного обособленного структурного подразделения,
индивидуального предпринимателя)
(должность, ФИО представителя работодателя)

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

о проекте мнения (предложения) по вопросу принятия работодателем

(наименование проекта приказа и проекта нового штатного расписания)

_____ рассмотрел полномочным составом Сообщение
(наименование органа первичной профсоюзной организации)

№ _____ от « ____ » _____ 20__ г. по проекту _____,
(наименование проекта приказа
и проекта нового штатного расписания)

обоснование к ним и документы, подтверждающие законность и целесообразность их издания работодателем

На заседании « ____ » _____ 20__ г. _____
(наименование профсоюзной организации)

на основании ст. 27, 52, 53 и ч. 1 ст. 82 ТК РФ проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, при подготовке проекта приказа и проекта нового штатного расписания утверждено следующее мнение (предложение):

МНЕНИЕ (ПРЕДЛОЖЕНИЕ)

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

по _____
(наименование проекта приказа и проекта нового штатного расписания)

Представленные работодателем проект приказа и проект нового штатного расписания и приложенные к нему документы не подтверждают (подтверждают) правомерность и целесообразность их принятия.

Предложение выборного органа первичной профорганизации как представителя работников в социальном партнерстве направленно на предотвращение реального сокращения численности или штата работников, например, путем временной приостановки индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; временной приостановки социальных выплат по коллективному договору, временного перехода на режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели и т. п.

На основании изложенного _____ считаем целесообразным
(наименование профоргана)

при принятии работодателем окончательного решения об издании приказа и нового штатного расписания учесть представленное решение (предложение).

Председатель первичной профорганизации

(подпись, печать)

(ФИО)

Мнение (предложение) профоргана

от

(наименование профоргана)

20__ г. получил (а).

(ФИО представителя работодателя)

20 г.

(подпись)

Назначение ч. 1 ст. 82 ТК РФ заключается в том, чтобы в рамках социального партнерства между работодателем и представительным органом работников в лице выборного органа первичной профсоюзной организации выработать согласованные решения, которые предотвратили бы реальное сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, например: временная приостановка индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги; временная приостановка социальных выплат по коллективному договору, временный переход на режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели и т. п. Особенно ярко эта форма социального партнерства проявляется в условиях финансово экономического кризиса.

Здесь необходимо обратить внимание на ряд обстоятельств:

- во-первых, в ч. 1 ст. 82 ТК РФ речь идет о работниках **независимо от того, являются ли они членами профсоюза** или не являются таковыми, в отличие от части второй этой же статьи, где указаны только работники, являющиеся членами профсоюза;
- во-вторых, **работодатель обязан в письменной форме «сообщить»** выборному органу первичной профорганизации о принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, **с представлением проекта приказа о сокращении численности или штата работников, проекта нового штатного расписания и обоснование по ним с приложением документов, являющихся основанием для принятия такого решения, но не «направить»** в выборный орган соответствующей первичной профорганизации **проект приказа, копии документов, являющихся основанием для расторжения трудового договора с конкретным работником, являющимся членом профсоюза, в соответствии со ст. 373 ТК РФ согласно ч. 2 ст. 82 ТК РФ;**

- в-третьих, работодатель обязан в письменной форме сообщить выборному органу первичной профорганизации о принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее чем **за два месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, **если решение работодателя не приведет к массовому увольнению работников;**
- в-четвертых, работодатель обязан в письменной форме сообщить выборному органу первичной профорганизации о принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее чем **за три месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, **если решение работодателя приведет к массовому увольнению работников.** Как отмечается в абз. 3 п. 3 «устанавливающей» части Определения Конституционного Суда РФ от 15.01.2008 № 201-О-П (далее — Определение КС РФ), «...ч. 1 ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации, как она сформулирована федеральным законодателем, допускает различную интерпретацию даты начала проведения соответствующих мероприятий, т. е. даты, от которой следует исчислять предусмотренный в ней срок, что позволяет правоприменителю рассматривать ее как обязывающую работодателя уведомить выборный профсоюзный орган либо не менее чем за два месяца до издания распорядительного акта о сокращении численности или штата работников и начала предупреждения работников о предстоящем увольнении по указанному основанию в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации (**фактически не менее чем за четыре месяца до начала непосредственного расторжения работодателем трудовых договоров**), **либо не менее чем за два месяца до начала увольнения работников, т. е. одновременно с их предупреждением о предстоящем увольнении** (фактически — не менее чем за два месяца до увольнения работников)».

При этом в абз. 5 п. 3 «устанавливающей» частью Определения отмечается, что «если в организации действует первичная профсоюзная организация, на работодателя возлагается публичная обязанность сообщить ее выборному органу в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата работников и возможном расторжении с ними трудовых договоров в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации не позднее чем за два месяца до начала увольнения работников, — иное толкование положения ч. 1 ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации приводило бы к несоразмерному ограничению прав и интересов работодателя, что, в свою очередь, означало бы нарушение необходимого баланса интересов сторон трудовых отношений. Такой срок следует признать справедливым, а также разумным и достаточным для осуществления выборным органом первичной профсоюзной организации имеющихся у него полномочий по защите интересов работников».

Системное применение ч. 1 и 2 ст. 82, ч. 1, 2, 3 и 5 ст. 373 и ч. 2 ст. 180 ТК РФ согласно п. 3 «устанавливающей» частью Определения КС РФ не представляется возможным, поскольку работодатель не сможет реализовать ч. 5 ст. 373 ТК РФ, которая предоставляет право работодателю расторгнуть трудовой договор **не позднее одного месяца** со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профорганизации. Например, работодатель в соответствии с п. 3 «устанавливающей» части Определения КС РФ и согласно ч. 1 ст. 373 ТК РФ направил бы в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, **одновременно** предупредив работника под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). При этом процедура рассмотрения правомерности расторжения трудового договора в профкоме согласно ч. 2 и 3 ст. 373 ТК РФ занимает не более 10 дней (с учетом переписки, выходных и нерабочих праздничных дней ~ 14—20 дней. — *Н. Г.*). Как видно, работодатель, реализуя ч. 5 ст. 373 ТК РФ (1 месяц + ~ 14-20 дней. — *Н. Г.*), нарушит гарантию, установленную ч. 2

ст. 180 ТК РФ, т. е. увольнение работника не может быть ранее двухмесячного срока предупреждения.

Необходимо также отметить, что в абз. 1 п. 1 «**резолютивной**» части Определения КС РФ указан иной, нежели в п. 3 «**устанавливающей**» части Определения, конституционно-правовой смысл нормативного положения ч. 1 ст. 82 ТК РФ, который заключается в том, что «работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в системе действующего правового регулирования означает, что работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить о этом выборному органу первичной профсоюзной организации **не позднее чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров**».

При ответе на вопрос, **какой датой определяется начало проведения мероприятий** по сокращению численности или штата работников и, соответственно, исчисляются сроки, предусмотренные ч. 1 ст. 82 ТК РФ, как отмечается в юридической литературе, необходимо исходить из того, что сами мероприятия по сокращению численности или штата работников начинаются с издания приказа о сокращении численности или штата и доведения его до сведения работников¹.

Не случайно в подп. «а» п. 24 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 отмечается, что в случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что при увольнении работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) были соблюдены сроки уведомления, установленные ч. 1 ст. 82 Кодекса, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также обязательная письменная форма такого уведомления.

При этом в подп. «в» п. 24 этого же постановления Пленума Верховного Суда РФ работодателю надлежит представить доказательства того, что в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса, проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

Как видно, в абз. 3 п. 3 «устанавливающей» части Определения КС РФ имеет место ряд неточностей и противоречий.

Во-первых, ст. 82 ТК РФ не содержит нормы о предупреждении не менее чем за четыре месяца до начала «непосредственного расторжения работодателем трудовых договоров».

По смыслу «день начала расторжения работодателем трудовых договоров» — это день увольнения работников, т. е. не последний день их работы (см. ст. 84.1 ТК РФ).

И поэтому такая конструкция положения «устанавливающей» части Определения КС РФ предполагает предупреждение работодателем выборного органа **не менее чем за шесть месяцев до увольнения работников**

¹ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2007. С. 160-161.

Далее отмечается, что «либо не менее чем за два месяца до начала увольнения работников, т. е. одновременно с их предупреждением о предстоящем увольнении (фактически — не менее чем за два месяца до увольнения работников)».

Необходимо признать, что имеет место смешение понятий: «не менее чем за два месяца до начала увольнения работников, т. е. одновременно с их предупреждением о предстоящем увольнении», с одной стороны, и «фактически — не менее чем за два месяца до увольнения работников», с другой стороны.

Существует большая разница между «предстоящим увольнением» и «увольнением работников».

Таким образом, при решении вопроса о том, в какие сроки работодатель обязан в силу ч. 1 ст. 82 ТК РФ в письменной форме сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации о предстоящем увольнении в связи с принятием решения о сокращении численности или штата работников, необходимо исходить из того, что работодатель согласно ч. 1 ст. 82 ТК РФ обязан в письменной форме сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 4 месяца до увольнения работника¹, если решение работодателя о сокращении численности или штата работников не может привести к массовому увольнению работников и не позднее чем за 5 месяцев, если такое решение работодателя может привести к массовому увольнению работников.

При этом следует иметь в виду, что согласно ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора, т. е. днем увольнения работника, во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). Одновременно необходимо отметить то обстоятельство, что в Определении КС РФ по неизвестной причине ничего не сказано о взаимоотношении работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации при массовых увольнениях работников, на которые совершенно определенно указано в ч. 1 ст. 82 ТК РФ.

Критерии массового увольнения, как отмечается в ч. 1 ст. 82 ТК РФ, определяются **в отраслевых и (или) в территориальных соглашениях**. При этом следует иметь в виду, что согласно ч. 8 ст. 45 ТК РФ **отраслевое соглашение** может заключаться на **федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном** уровнях социального партнерства. **Территориальное соглашение** согласно ч. 9 ст. 45 ТК РФ заключается **на муниципальном уровне** социального партнерства. Соглашения не могут содержать условия о критериях массового увольнения, которые бы ограничивали права или снижали уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). В частности, в таких соглашениях не могут быть условия о критериях массового увольнения ухудшающих права и гарантии работников по сравнению с критериями, установленными Положением об организации работы по содействию занятости (см. постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99, которое применяется в части, не противоречащей ТК РФ).

2. Концептуальное назначение ч. 2 ст. 82 ТК РФ заключается в дополнительной защите работников, являющихся членами профсоюза, при расторжении трудового договора с ними в случаях, предусмотренных п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

В ч. 2 ст. 82 ТК РФ предусмотрена защита работников, являющихся членами профсоюза, от незаконных увольнений через процедуры, установленные ст. 373 ТК РФ.

3. Часть 4 ст. 82 ТК РФ предусматривает возможность установления более **эффективной защиты работников, являющихся членами профсоюза** от незаконных увольнений по п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Такая дополнительная защита по сравнению с защитой, установленной ч. 2 этой же статьи заключается в том, что **коллективным договором может**

¹ См.: Резолютивную часть Определения Конституционного Суда РФ от 15.01.2008 № 201-О-П.

быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профорганизации при увольнении работников, т. е. не с учетом мотивированного мнения такого профсоюзного органа (ст. 373 ТК РФ), а только **по согласованию** с ним. Как видно, такое условие коллективного договора будет действовать не на всех работников, а только на работников, являющихся членами профсоюза.

При этом в судебной практике имеет место позиция, согласно которой, если в отраслевом соглашении, обязательном для работодателя, содержится указание на его прямое действие в случае отсутствия коллективного договора, то положения отраслевого соглашения о дополнительных гарантиях работнику в виде иного порядка участия выборного органа первичной профорганизации при увольнении работников должны применяться работодателем.



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 12.02.2009 № 83-В08-16:

«Согласно ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 настоящего Кодекса.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

*Таким образом, закон предоставил право организации устанавливать в коллективных договорах не просто учет мнения профсоюзной организации при увольнении, а **обязанность работодателя запрашивать его согласие и следовать ему.***

Как установлено судом и не оспаривается сторонами, 4 ноября 2004 г. между Общероссийским профсоюзом работников автомобильного транспорта в лице его председателя и объединением работодателей в лице руководителя Федерального дорожного агентства Министерства транспорта Российской Федерации было подписано и вступило в действие Федеральное отраслевое соглашение по дорожному хозяйству на 2005—2007 гг., в соответствии с п. 6.2 которого увольнение работников по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета организации в случае сокращения численности или штата работников организации.

При этом пунктом 14.2 данного Соглашения предусмотрено, что в случае отсутствия в организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

Это условие Соглашения не ухудшает, а улучшает правовое положение работника, являющегося членом профсоюза, в случае его увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, по сравнению с положениями ст. 82, 373 ТК РФ, а поэтому обязывает работодателя запрашивать согласие профсоюзной организации и следовать ему.

Суд, отказывая в удовлетворении требований истицы о восстановлении на работе, данные нормы трудового законодательства не применил, хотя именно ими регулируются отношения между сторонами по настоящему делу.

Учитывая вышеуказанные обстоятельства, решение суда об отказе в удовлетворении требований истицы о восстановлении на работе, нельзя признать законным. Принимая во вни-

мание, что по настоящему делу при вынесении судебных постановлений допущены существенные нарушения норм материального права, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает необходимым отменить состоявшиеся судебные постановления, а дело направить на новое рассмотрение в тот же суд первой инстанции».

4. В целях защиты работников, являющихся членами профсоюза, от необоснованного решения аттестационной комиссии по ним, в частности за профсоюзную деятельность, законодатель в ч. 3 ст. 82 ТК РФ установил обязанность включения в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа соответствующей первичной профорганизации.

В соответствии с п. 24 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «в случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса, входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 82 ТК РФ)».

§ 4.2. ПОРЯДОК УЧЕТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК РФ)

Согласно ч. 2 ст. 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюзов, по п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профорганизации в соответствии с порядком, установленным ст. 373 ТК РФ.

В случае необходимости принятия решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия такого решения.

Так, при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) помимо проекта приказа работодателю необходимо направить в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации действующее штатное расписание и проект планируемого штатного расписания; письменное обоснование необходимости проведения организационно-штатных мероприятий; документы, подтверждающие уведомление работника о предстоящем увольнении и органов службы занятости и копии указанных уведомлений; документы, подтверждающие отсутствие у работника преимущественного права на оставление на работе; документы, подтверждающие, что работнику предлагались другие вакантные должности (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) помимо проекта приказа об увольнении работодателю необходимо направить в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации копию про-

токола (решения) аттестационной комиссии, послужившего основанием для увольнения; положение об аттестации сотрудников; документы, подтверждающие, что работнику предлагались другие вакантные должности (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) помимо проекта приказа об увольнении работодателю необходимо направить в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации копии приказов, которыми ранее налагались дисциплинарные взыскания, копии документов, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка (как ранее выявленного, так и нового) и копии объяснений работника по факту этих дисциплинарных проступков.

Под **выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации** следует понимать выборный орган той первичной профсоюзной организации, в которой состоит (на учете) работник — член профсоюза.

В случае принятия решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работающим в филиале, представительстве либо ином обособленном структурном подразделении организации, руководитель такого подразделения направляет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, в выборный орган соответствующей профсоюзной организации, действующей в этом подразделении. Руководитель такого обособленного структурного подразделения должен обладать правом приема и увольнения работников, а соответствующий выборный орган профсоюзной организации (действующий в этом подразделении) должен быть наделен соответствующим правом дачи мотивированного мнения либо согласования при увольнении работников — членов профсоюза.

(См. образец обращения работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации для получения мотивированного мнения.)

**Образец обращения работодателя
к выборному органу первичной профсоюзной организации
для получения мотивированного мнения**

Дата и исходящий номер документа

(наименование выборного органа
первичной профсоюзной организации)

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ

направляет проект

(наименование организации (филиала, представительства или иного обособленного
структурного подразделения), индивидуального предпринимателя)

приказа о расторжении трудового договора с

(Ф. И. О. работника полностью, должность, профессия, управление, отдел, цех,
иное подразделение или место работы

увольняемого работника)

в соответствии с п. 2 (3, 5) ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и обоснование по нему с приложением следующих документов:

(перечисляются все необходимые документы, служащие основанием для правомерности издания приказа, распоряжения)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по проекту данного акта (приказа, распоряжения).

Приложение на _____ листах.

Полномочный представитель работодателя _____
(подпись) (фамилия и инициалы)

Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

Законодатель совершенно обоснованно установил дополнительную защиту для работников — членов профсоюза при расторжении трудового договора с ними по инициативе работодателя в случаях, указанных в ч. 2 ст. 82 и ст. 373 ТК РФ. Практика показывает, что при увольнении работников именно в этих случаях работодатель чаще всего проявляет субъективизм. Особенно это касается увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, когда за незначительные нарушения трудовых обязанностей, и часто весьма сомнительные, работодатель необоснованно принимает решение об увольнении работника.

Не случайно в п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указывается, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч. 1 ст. 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение; обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности — таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

После получения проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работников, выборный орган соответствующей первичной профорганизации в течение семи рабочих дней должен рассмотреть данный вопрос, подготовить свое мотивированное мнение в письменной форме и направить его работодателю.

Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации должно быть выражено именно по тому вопросу, который указан в проекте приказа. Оно должно быть мотивированным, т. е. в нем должны быть изложены доводы для обоснования позиции профсоюзного органа по данному вопросу.

Если же мнение выборного профсоюзного органа не будет мотивированным либо не будет представлено в семидневный срок, оно не будет учитываться работодателем при принятии им окончательного решения.

(См. образец оформления мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту приказа работодателя.)

**Образец оформления мотивированного мнения
выборного органа первичной профсоюзной организации
по проекту приказа работодателя**

Дата и исходящий номер документа _____
(наименование организации (филиала, представительства
или иного обособленного структурного подразделения),
индивидуального предпринимателя)

(должность, Ф. И.О. представителя работодателя)

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

о проекте мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

рассмотрел полномочным составом

(наименование органа первичной профсоюзной организации)

Обращение № от « _____ » _____ 20__ г. по проекту приказа

(наименование проекта приказа работодателя)

обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания работодателем

На заседании « ____ » _____ .20__ г. _____
(наименование органа первичной профсоюзной организации)

на основании статей 371,373 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с

(Ф. И. О. работника полностью, должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы

увольняемого работника)

в соответствии с п. 2 (3, 5) ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

по проекту

(наименование проекта приказа работодателя)

Представленный работодателем проект приказа о расторжении трудового договора с

(Ф. И. О. работника полностью, должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы

увольняемого работника)

в соответствии с п. 2 (3, 5) ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и приложенные к нему документы подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями

Трудового кодекса РФ, статьями _____ иного федерального закона (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа), статьями _____ законов субъекта РФ (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа), пунктам Соглашения, пунктам Коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий трудового договора работника.

Проект приказа учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в организации (филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении), индивидуального предпринимателя, не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с

На основании изложенного _____ считает возможным
(наименование профоргана)

(невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа о расторжении трудового договора с

(Ф. И. О. работника полностью, должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы

увольняемого работника)

в соответствии с п. 2 (3, 5) ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Председатель первичной профорганизации _____
(подпись, печать) (Ф. И. О.)

Мотивированное мнение _____ от
(наименование выборного органа первичной профорганизации)

« ____ » ____ 20__ г. получил (а)

(Ф. И. О. представителя работодателя)

« ____ » ____ 20__ г. _____
(подпись)

Если соответствующий выборный орган первичной профорганизации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя об увольнении работника, он в течение 3 рабочих дней после направления работодателю своего мотивированного мнения по своей инициативе должен провести с работодателем (его представителем) дополнительные консультации. При этом результаты этих консультаций необходимо оформить протоколом.

В случае недостижения общего согласия по результатам дополнительных консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профорганизации проекта приказа и копий соответствующих документов имеет право принять окончательное решение об увольнении работника.

Рассматривая процедуру расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профессионального союза, установленную ст. 373 ТК РФ, необходимо обратить внимание на положения ч. 4 ст. 82 ТК РФ, предусматривающей иной порядок участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Так, коллективным договором может быть предусмотрено принятие решения о расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации.

Решение работодателя может быть обжаловано работником либо представляющим его интересы выборным органом первичной профорганизации в соответствующую государственную инспекцию труда, которая должна в течение десяти календарных дней рассмотреть вопрос об увольнении работника и, в случае признания увольнения незаконным, выдать предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Как видно из ст. 373 ТК РФ, законодатель установил сокращенный срок рассмотрения государственной инспекцией труда жалобы (заявления) в связи с увольнением работника, что позволяет ему при несогласии с решением государственной инспекции труда своевременно обратиться в суд.

Таким образом, законодатель при увольнении работника по инициативе работодателя установил дополнительную защиту со стороны органа, осуществляющего государственные надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Предписание государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула работодатель может обжаловать в судебном порядке в течение 10 дней со дня его получения работодателем или его представителем (ст. 357 ТК РФ). Работник или представляющий его интересы выборный орган первичной профорганизации одновременно с обращением с жалобой (заявлением) в соответствующую государственную инспекцию труда, не дожидаясь ее решения, имеет право обратиться с жалобой (заявлением) непосредственно в суд.

В соответствии с подп. в п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 судам необходимо иметь в виду, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профорганизации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ). При этом в случаях, когда участие выборного органа первичной профорганизации при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников) были соблюдены сроки уведомления, установленные ч. 1 ст. 82 ТК РФ, выборного органа первичной профорганизации о предстоящем сокращении численности или штата работников, т. е. «о проведении соответствующих мероприятий», а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, входил представитель от соответствующего выборного профоргана;

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный орган первичной профорганизации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом в тех случаях, когда этот профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден **месячный срок** для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профорганизации (ч. 5 ст. 373 ТК РФ).

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) обращении в соответствующий выборный орган первичной профорганизации за получением мотивированного мнения этого профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Работодатель должен решить вопрос об увольнении работника в месячный срок со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В случае же пропуска этого срока работодатель должен повторить процедуру расторжения трудового договора, предусмотренную ст. 373 ТК РФ.

При этом следует иметь в виду, что в указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность). Следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом РФ работникам, в случае расторжения с ними трудового договора должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза (см. п. 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2).

§ 4.3. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, ВХОДЯЩИМ В СОСТАВ ВЫБОРНЫХ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И НЕ ОСВОБОЖДЕННЫМ ОТ ОСНОВНОЙ РАБОТЫ, ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (ст. 374, 376 ТК РФ)

В части первой ст. 374 ТК РФ законодатель установил дополнительные гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы.

Дополнительные гарантии предусмотрены для руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации и профсоюзных структурных подразделений организаций, но не ниже цеховых и приравненных к ним, не освобожденных от основной работы, при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

«Гарантии в связи с увольнением работников, являющихся руководителями иных профсоюзных организаций, в соответствии со статьей 46 Трудового кодекса Российской Федерации **могут устанавливаться в соглашениях, заключаемых сторонами социального партнерства**» (Определение Конституционного Суда РФ от 24.12.2013 № 1917-0).

Необходимо обратить внимание, что Федеральным законом № 199-ФЗ от 28 июня 2014 года «О внесении изменения в ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации» ст. 374 ТК РФ была изложена в новой редакции.

Механизм защиты работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, предполагает не только соблюдение общего порядка увольнения, но и участие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работников, указанных в ч. 1 ст. 374 ТК РФ, производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ (ч. 13 ст. 374 ТК РФ).

Итак, в зависимости от того, по какому основанию производится увольнение работника, входящего в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций и не освобожденного от основной работы, различаются механизмы защиты указанных работников от необоснованного увольнения:

1. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных

организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с **предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа** (ч. 1 ст. 374 ТК РФ).

Как видно, расторжение трудового договора с указанными категориями работников по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, может происходить только при наличии двух условий: **во-первых**, с соблюдением общего порядка увольнения, предусмотренного, в частности, ст. 81, 82, 179, 180 ТК РФ, и, **во-вторых**, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (**в соответствии с Уставом общероссийского (межрегионального) профессионального союза**).

(См. образец обращения работодателя к вышестоящему выборному профсоюзному органу для получения решения.)

Образец обращения работодателя к вышестоящему выборному профсоюзному органу для получения решения

Дата и исходящий номер документа _____
(наименование вышестоящего выборного профсоюзного органа)

ОБРАЩЕНИЕ

о даче решения вышестоящего выборного профсоюзного органа
в соответствии с ч. 1 ст. 374 Трудового кодекса РФ

_____ направляет проект
(наименование организации, филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, индивидуального предпринимателя)

приказа о расторжении трудового договора с

(ФИО работника полностью, должность, профессия, управление, отдел, цех,
иное подразделение или место работы

увольняемого работника)

в соответствии с п. 2 (3) ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и обоснованием по нему с приложением следующих документов:

(перечисляются все необходимые документы, служащие основанием для правомерности издания приказа,
распоряжения)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме решение по проекту приказа.

Приложение на _____ листах.

Полномочный представитель работодателя _____
(подпись) (фамилия и инициалы)

Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.

(См. образец оформления решения вышестоящего выборного профсоюзного органа по проекту приказа работодателя.)

**Образец оформления решения
вышестоящего выборного профсоюзного органа
по проекту приказа работодателя**

Дата и исходящий номер документа _____
(наименование организации (филиала, представительства
или иного обособленного структурного подразделения),
индивидуального предпринимателя)

(должность, ФИО представителя работодателя)

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

(наименование вышестоящего выборного профсоюзного органа)

о проекте решения по вопросу принятия работодателем

(наименование проекта приказа работодателя)

_____ рассмотрел полномочным составом
(наименование вышестоящего выборного профсоюзного органа)

Обращение № _____ от « _____ » 20__ г. по проекту приказа

(наименование проекта приказа работодателя)

обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания работодателем.

На заседании « _____ » 20__ г. _____
(наименование вышестоящего выборного профсоюзного органа)

на основании ст. 371, 374 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с _____

(ФИО работника полностью, должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы

увольняемого работника)

в соответствии с п. 2 (3) ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, утверждено следующее решение:

РЕШЕНИЕ

(наименование вышестоящего выборного профсоюзного органа)

по проекту

(наименование проекта приказа работодателя)

Представленный работодателем проект приказа о расторжении трудового договора с

(ФИО работника полностью, должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы

увольняемого работника)

в соответствии с п. 2 (3) ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и приложенные к нему документы не подтверждают (подтверждают) правомочность его принятия.

Проект приказа не соответствует (соответствует) требованиям, установленным статьями Трудового кодекса РФ, статьями _____ иного федерального закона (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа), статьями законов субъекта РФ (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа), пунктам

_____ Соглашения, пунктам _____ Коллективного договора, нарушает (не нарушает) условия трудового договора работника.

Проект приказа не учитывает (учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с профсоюзной и трудовой деятельностью работника в организации (филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении), индивидуального предпринимателя, не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с

(ФИО работника полностью)

На основании изложенного _____ выражает несогласие

(наименование вышестоящего
выборного профсоюзного органа)

(согласие) с принятием работодателем решения об издании приказа о расторжении трудового договора с _____

(ФИО работника полностью, должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы

увольняемого работника)

в соответствии с п. 2 (3) ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Председатель вышестоящей профорганизации _____

(подпись, печать) (ФИО)

Решение _____ ! _____ от

(наименование вышестоящего выборного профсоюзного органа)

« ___ » _____ 20 г. получил (а)

(ФИО представителя работодателя)

« ___ » _____ 20 г. _____

(подпись)

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, судам необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие **по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении** (см. п. 24 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22)).

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный орган первичной профорганизации за получением его мотивированного мнения о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, **увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе** (п. 26 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22)).

Согласно ч. 2 ст. 374 ТК РФ в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работника из числа указанных в ч. 1 ст. 374 ТК РФ работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не пред-

ставлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган **права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении** (ч. 4 ст. 374 ТК РФ).

При решении вопроса о даче согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа и не освобожденного от основной работы, должна учитываться позиция Конституционного Суда РФ, отраженная в его определении от 04.12.2003 №421-0:

«Работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа и не освобожденного от основной работы, обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности».

В случаях, когда такие доказательства не представлены, в даче согласия должно быть отказано.



Пример из судебной практики

Решение Куйбышевского районного суда г. Омска от 11.08.2009¹:

«ОАО Омскагаиолпроект» (далее — ОАО) обратилось в суд с указанным заявлением. В обоснование указало, что на основании ст. 81 ТК РФ оно проводит процедуру сокращения работников. 30.04.2009 начальнику общего отдела М.А. было вручено уведомление о том, что замещаемая ей штатная должность сокращается и после истечения двух месяцев трудовой договор может быть с ней прекращен. 07.05.2009 М. А. было вручено уведомление о том, что вакантных должностей нет, 19.06.2009 М.А. были предложены вакантные должности, однако последняя от них отказалась. Поскольку М.А. является председателем первичной профсоюзной организации, то для ее увольнения требуется согласие вышестоящей профсоюзной организации. 08.05.2009 и 09.06.2009 ОАО обратилось в Омский обком профсоюзов работников предприятий пищевой промышленности и производственных кооперативов (далее — Обком) с просьбой дать согласие на увольнение М.А., однако получило отрицательные ответы от 18.05.2009 и 16.06.2009. В связи с этим просто признать данные отказы необоснованными.

<...>

Выслушав стороны, исследовав материалы дела, обзрев в судебном заседании книгу учета приказов по личному составу за 2009 год, протоколы заседаний профсоюзного комитета ОАО, суд считает, что заявление подлежит частичному удовлетворению.

Согласно ст. 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителя выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ. Согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации. ¹

¹ Информационный сборник ФНП Р «О практике участия общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов в нормотворческой деятельности и защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся» № 13.

Согласно определению Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 № 421-0 «По запросу Первомайского районного суда г. Пензы о проверки конституционности части 1 ст. 374 ТК РФ» ст. 30 Конституции РФ гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.

<...>

...Соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т. е. увольнение, носит дискриминационный характер.

...18.05.2009 Обком выносит решение, согласно которому мотивированное мнение не может быть предоставлено, поскольку к уведомлению не приложены необходимые документы для рассмотрения и принятия решения, вопрос о даче согласия в связи с отсутствием документов не может быть рассмотрен.

Суд находит данный отказ обоснованным, поскольку в суде нашел подтверждения факт того, что Обкому не были представлены необходимые документы, на основании которых он бы смог проверить, в действительности ли ОАО проводит сокращение штата работников. В связи с этим истцу в иске о признании необоснованным отказа Обкома от 18.05.2009 следует отказать.

После этого 09.06.2009 ОАО вновь обращается с заявлением на получение мотивированного мнения на увольнение М.А. (л. д. 164). Как видно из представленного обращения, к нему приложены текущее штатное расписание на 08.06.2009 и новое штатное расписание на 01.07.2009, а также иные документы. Для дачи своего согласия Обком, как указал Конституционный суд РФ, должен был проверить, действительно ли происходит сокращение штатов и не носит ли увольнение М. А. дискриминационный характер в связи с ее профсоюзной деятельностью.

Как следует из представленных суду штатных расписаний, в них не была заполнена графа «Примечание», в данных штатных расписаниях не указано, кто из работников какие должности занимает, в связи с чем, по мнению суда, сделать вывод о том, какая должность занята, какая вакантна, какая подлежит сокращению, установить не представлялось возможным. Кроме этого, из штатного расписания на дату 09.06.2009, представленного Обкому, видно, что оно действует с 01.02.2008, но неуказан период его действия. <... >

В связи с изложенным суд находит, что мотивированный отказ на увольнение от 16.06.2009 также обоснован, поскольку Обком не мог по представленным документам сделать вывод о том, какие должности освобождаются и происходит ли реальное сокращение штата работников, в связи с этим заявителю и в этой части заявления следует отказать».

2. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работников, указанных в ч. 1 ст. 374 ТК РФ, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 5 ст. 374 ТК РФ).

(См. образец обращения работодателя к вышестоящему выборному профсоюзному органу для получения решения (мотивированного мнения).)

**Образец обращения работодателя
к вышестоящему выборному профсоюзному органу
для получения решения (мотивированного мнения)**

Дата и исходящий номер документа _____
(наименование вышестоящего выборного профсоюзного органа)

ОБРАЩЕНИЕ
о даче решения вышестоящего выборного профсоюзного органа
в соответствии с ч. 5 ст. 374 Трудового кодекса РФ

направляет проект

(наименование организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя)

приказа о расторжении трудового договора с

(ФИО. работника полностью, должность, профессия, управление, отдел, цех, иное подразделение или место работы
увольняемого работника)

в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и обоснованием по нему с приложением
следующих документов:

(перечисляются все необходимые документы,
служащие основанием для правомерности издания приказа, распоряжения)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме решение (мотивиро-
ванное мнение) по проекту приказа.

Приложение на _____ листах.

Полномочный представитель работодателя _____
(подпись) (фамилия и инициалы)

*Примечание: обращение печатается на фирменном бланке организации (филиала, представи-
тельства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринима-
теля и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.*

*(См. образец оформления решения (мотивированного мнения) вышестоящего выборного
профсоюзного органа по проекту приказа работодателя.)*

**Образец оформления решения
(мотивированного мнения) вышестоящего
выборного профсоюзного органа по проекту приказа работодателя**

Дата и исходящий номер документа _____
(наименование организации (филиала, представительства
или иного обособленного структурного подразделения),
индивидуального предпринимателя)

(должность, ФИО представителя работодателя)

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

(наименование вышестоящего выборного профсоюзного органа)

о проекте решения по вопросу принятия работодателем

(наименование проекта приказа работодателя)

_____ рассмотрел полномочным составом
(наименование вышестоящего выборного профсоюзного органа)

обращение № _____ от «__» ____ 20__ г. по проекту приказа

(наименование проекта приказа работодателя)

обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания работодателем.

На заседании «__» ____ 20__ г. _____
(наименование вышестоящего выборного профсоюзного органа)

на основании ст. 371, 374 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с _____

(ФИО работника полностью, должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы

увольняемого работника)

в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

(наименование вышестоящего выборного профсоюзного органа)

по проекту

(наименование проекта приказа работодателя)

Представленный работодателем проект приказа о расторжении трудового договора с

(ФИО работника полностью, должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы

увольняемого работника)

в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и приложенные к нему документы не подтверждают (подтверждают) правомерность его принятия,

Проект приказа не соответствует (соответствует) требованиям, установленным статьями _____ Трудового кодекса РФ, статьями _____ иного федерального закона (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа), статьями _____, законов субъекта РФ (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа), пунктам _____ Соглашения, пунктам _____ Коллективного договора, нарушает (не нарушает) условия трудового договора работника.

Проект приказа не учитывает (учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с профсоюзной и трудовой деятельностью работника в организации (филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении), индивидуального предпринимателя, не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа о расторжении трудового договора с

(ФИО работника полностью)

На основании изложенного _____ считает невозможным
(наименование вышестоящего профсоюзного органа)

(возможным) принятие работодателем решения об издании приказа о расторжении трудового договора с _____

(ФИО работника полностью, должность, профессия, цех, отдел, иное подразделение или место работы

увольняемого работника)

в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Председатель вышестоящей
профорганизации _____
(подпись, печать) (ФИО)

Решение (мотивированное мнение) _____ от
(наименование вышестоящего выборного профсоюзного органа)

« ____ » ____ 20__ г. получил (а)

(ФИО представителя работодателя)

» ____ 20__ г. _____
(подпись)

Как видно, расторжение трудового договора с указанными категориями работников по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, может происходить только при наличии двух условий: **во-первых**, с соблюдением общего порядка увольнения, предусмотренного, в частности, ст. 81, 82 ТК РФ, и, **во-вторых**, с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (**в соответствии с Уставом общероссийского или межрегионального профессионального союза**).

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работника из числа указанных в ч. 1 ст. 374 ТК РФ работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю **свое мотивированное мнение** (ч. 6 ст. 374 ТК РФ).

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение **не представлено в установленный срок** (ч. 7 ст. 374 ТК РФ).

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом (ч. 8 ст. 374 ТК РФ).

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда (ч. 9 ст. 374 ТК РФ).

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула (ч. 10 ст. 374 ТК РФ).

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда (ч. 11 ст. 374 ТК РФ).

Очевидно, что если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя об увольнении, работодатель может принимать окончательное решение об увольнении работника, только **если были проведены дополнительные консультации** (ч. 9 ст. 374 ТК РФ).

В новой редакции ст. 374 ТК РФ прямо предусматривает, что работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работника, входящего в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, **в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа**, либо истечения установленного срока представления такого решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

В связи с этим потеряли актуальность разъяснения, содержащиеся в п. 25 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2.

Определением Конституционного Суда Российской Федерации от 03.11.2009 № 1369-0-П положение ч. 1 ст. 374 ТК РФ (**прежней редакции**), согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций и профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа, **признано не действующим и не подлежащим применению**.

Как видно, до внесения изменений в ст. 374 ТК РФ Трудовой кодекс РФ не предусматривал положений **об эффективной защите** представителей работников на предприятии от увольнения в связи с профсоюзной деятельностью по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вновь установленный ст. 374 ТК РФ механизм защиты представителей работников на предприятии от увольнения в связи с профсоюзной деятельностью соответствует, в частности:

статье 1 Конвенции МОТ № 135 1971 года, согласно которой представители трудящихся на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей трудящихся, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности;

пункту 2 устанавливающей части Определения Конституционного Суда Российской Федерации от 04.12.2003 № 421-0, в котором отмечается: «Согласно статье 30 (часть 1) Конституции Российской Федерации каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов; свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Из названной конституционной нормы вытекает обязанность государства обеспечивать свободу деятельности профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими профессиональными интересами. Обязанность государства обеспечивать указанным категориям граждан надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения профсоюзов в области труда, вытекает и из положений статей 2 и 3 Конвенции МОТ № 87 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию, подпункта “б” пункта 2 статьи 1 Конвенции МОТ № 98 1949 года о применении принципов права на организацию и на введение коллективных договоров, статей 1 и 2 Конвенции МОТ № 135 1971 года о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях, а также пункта “а” статьи 28 Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года... По смыслу приведенных конституционных положений и норм международного права установление законодателем для работников, входящих в состав профсоюзных органов (в том числе их руководителей) и не освобожденных от основной работы, дополнительных гарантий при осуществлении ими профсоюзной деятельности, как направленных на исключение препятствий такой деятельности, следует рассматривать в качестве особых мер их социальной защиты».

§ 5. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ¹

1. Увольнение работника оформляется путем издания приказа (распоряжения) работодателя.

Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 утверждены унифицированные формы первичной учетной документации № Т-8 «Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)» и № Т-8а «Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)». С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись (ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ). Действующее законодательство не устанавливает сроки ознакомления работника с приказом (распоряжением) о прекращении (расторжении) трудового договора — кроме случаев увольнения как меры дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ). В этих случаях работодатель обязан ознакомить работника с соответствующим приказом (распоряжением) в течение трех рабочих дней с момента его издания.

2. Согласно ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранилось место работы (должность), например, при нахождении работника в отпуске (ст. 114, ч. 2 ст. 127 ТК РФ).

3. В день прекращения трудового договора (в последний день работы) работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. **Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя** (ст. 236 ТК РФ).

При этом неисполнение работодателем обязанности по надлежащему оформлению прекращения трудового договора не может влечь негативных последствий для работника.



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 17.04.2017 № 4-КГ17-3:

«Шарапов А.Ю. 10 ноября 2015 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «МОСКВА» (далее — ООО «МОСКВА») о возложении обязанности на работодателя выдать трудовую книжку, иные документы, связанные с работой, а именно: копию приказа об увольнении, расчетный лист, справку о заработной плате; о взыскании недополученного заработка, компенсации морального вреда, возмещении судебных расходов.

<...>

По общему правилу, установленному статьей 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, обязанность по надлежащему оформлению прекращения трудового договора возложена на работодателя. Следовательно, работник не может нести ответственность и для него не могут наступить неблагоприятные последствия за ненадлежащее исполнение работодателем своих обязанностей.

Суд апелляционной инстанции, указав на то, что приказ об увольнении истца по собственному желанию ответчиком не издавался, соответствующая запись в трудовую книжку не вносилась, пришел к выводу об отсутствии у суда первой инстанции законных оснований для удовлетворения исковых требований Шарапова А.Ю.

Между тем суд апелляционной инстанции не принял во внимание то обстоятельство, что факт подачи 1 июня 2015 г. Шарповым А.Ю. заявления об увольнении по собственному желанию, в том числе и в электронном виде, был установлен судом первой инстанции и подтвержден судом апелляционной инстанции. При этом судом апелляционной инстанции не дана правовая оценка с учетом приведенных выше норм трудового законодательства обязанности работодателя произвести увольнение работника по собственному желанию и оформить его увольнение в установленном законом порядке, что в результате привело к неправильному разрешению трудового спора».

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (например, копии приказа о приеме на работу, выписку из трудовой книжки, справку о заработной плате и т. п.) (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ).

4. Увольнение работника, кроме приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником, оформляется также внесением соответствующей записи в трудовую книжку. Записи в трудовую книжку работника об увольнении производятся с учетом требований, содержащихся в Правилах ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225, а также в Инструкции по заполнению трудовых книжек, утв. постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003.

Согласно п. 14-18 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора вносятся в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 4 и 10 этой статьи)), в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт ч. 1 указанной статьи.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

При прекращении трудового договора по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

5. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беремен-

ности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки (см. ст. 234 ТК РФ).

6. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ).

7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

К числу сумм, подлежащих выплате работнику в день увольнения, относятся также выходные пособия, установленные ст. 178 ТК РФ, согласно которой при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Необходимо также помнить, что за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником **в течение третьего месяца** со дня увольнения **по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган** и не был им трудоустроен.

Согласно ст. 318 ТК РФ работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (п. 1ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных ч. 1 и 2 ст. 318 ТК РФ, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Глава 8. Защита персональных данных работника

§ 1. ПОНЯТИЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА И ОБРАБОТКИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Под персональными данными понимается любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных) (ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»).

Законодатель уделяет большое внимание защите персональных данных. Защита персональных данных неразрывно связана с защитой защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну (ст. 2 Федерального закона от 27.07.2006 № 152ФЗ «О персональных данных»). При этом право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну является конституционным правом, закрепленным в ч. I ст. 23 Конституции РФ, и общепризнанным правом человека с точки зрения норм международного права (Всеобщая декларация прав человека. Конвенция о защите прав человека и основных свобод, Международный пакт о гражданских и политических правах и др.)

Согласно ч. I ст. 24 Конституции РФ сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

В силу ч. 8 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» запрещается требовать от гражданина (физического лица) предоставления информации о его частной жизни, в том числе информации, составляющей личную или семейную тайну, и получать такую информацию помимо воли гражданина (физического лица), если иное не предусмотрено федеральными законами.

Вступая в трудовые отношения с работодателем, гражданин непременно сообщает работодателю сведения о себе (свои персональные данные). К персональным данным относятся, например:

- фамилия, имя и отчество гражданина;
- его паспортные данные;
- адрес проживания;
- семейное положение;
- сведения о родных и близких;
- телефоны;
- биография;
- сведения о состоянии здоровья;
- сведения об образовании;
- информация о трудовом стаже;
- а также иные сведения, относящиеся к прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу.

Указанные сведения работодатель получает в том числе, из документов, предоставляемых работником при заключении трудового договора. Учитывая, что при заключении трудового договора, а также в процессе трудовой деятельности работник сообщает работодателю свои персональные данные, законодатель посвятил ряд положений Трудового кодекса РФ вопросу защиты персональных данных работника (ст. 86—90 ТК РФ).

§ 2. ТРЕБОВАНИЯ ПРИ ОБРАБОТКЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА И ГАРАНТИИ ИХ ЗАЩИТЫ

Работодатель является **оператором персональных данных** — лицом, самостоятельно или совместно с другими лицами организующим и (или) осуществляющим обработку персональных данных, а также определяющим цели обработки персональных данных, состав

персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными (ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»).

Согласно ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» **обработка персональных данных** — любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных;

распространение персональных данных — действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц;

предоставление персональных данных — действия, направленные на раскрытие персональных данных определенному лицу или определенному кругу лиц;

блокирование персональных данных — временное прекращение обработки персональных данных (за исключением случаев, если обработка необходима для уточнения персональных данных);

уничтожение персональных данных — действия, в результате которых становится невозможным восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных и (или) в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных;

обезличивание персональных данных — действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных.

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина в ст. 86 ТК РФ закреплено, что **работодатель и его представители** при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать **следующие общие требования**:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и иными федеральными законами;

3) **все персональные данные работника следует получать у него самого**. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то **работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие**. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) **работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни**. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его **письменного согласия**. Даже если работник самостоятельно сообщит работодателю указанные сведения, обработка персональных данных (в том числе передача и хранение), касающихся политических, религиозных и иных убеждений работника, **запрещена**;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятель-

ности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

б) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

Автоматизированная обработка персональных данных — обработка персональных данных с помощью средств вычислительной техники. Так, например, недопустимо принимать решение о поручении работнику какой-то работы или о продвижении его по службе исключительно на основании анализа персональных данных работника, проведенного с помощью ЭВМ (компьютера);

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

8) **работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись** с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Ряд ограничений установлен также ст. 88 ТК РФ, посвященной вопросам передачи персональных данных работника.

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

1) не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

2) не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

3) предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

4) осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

5) разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

6) не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

7) передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ (в том числе указанных выше) и требований иных федеральных законов (ст. 87 ТК РФ).

Хранение персональных данных должно осуществляться в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных, не дольше, чем этого требуют цели обработки персональных данных, если срок хранения персональных данных не установлен федеральным законом, договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных. Обрабатываемые персональные данные подлежат уничтожению либо обезличиванию по достижении целей обработки или в случае утраты необходимости в достижении этих целей, если иное не предусмотрено федеральным законом (ч. 7 ст. 5 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»).

§ 3. СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА НА ПОЛУЧЕНИЕ И ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

В случаях, когда в соответствии с нормами ТК РФ требуется обязательное письменное согласие работника на получение и обработку персональных данных, необходимо учитывать нормы ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», согласно которой **согласие в письменной форме** субъекта персональных данных на обработку его персональных данных должно включать в себя, в частности:

1) фамилию, имя, отчество, адрес субъекта персональных данных, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;

2) фамилию, имя, отчество, адрес представителя субъекта персональных данных, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе, реквизиты доверенности или иного документа, подтверждающего полномочия этого представителя (при получении согласия от представителя субъекта персональных данных);

3) наименование или фамилию, имя, отчество и адрес оператора, получающего согласие субъекта персональных данных;

4) цель обработки персональных данных;

5) перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие субъекта персональных данных;

6) наименование или фамилию, имя, отчество и адрес лица, осуществляющего обработку персональных данных по поручению оператора, если обработка будет поручена такому лицу;

7) перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие, общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных;

8) срок, в течение которого действует согласие субъекта персональных данных, а также способ его отзыва, если иное не установлено федеральным законом;

9) подпись субъекта персональных данных.

Согласие на обработку персональных данных может быть отозвано субъектом персональных данных (ч. 2 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ).

В случае отзыва субъектом персональных данных согласия на обработку его персональных данных оператор обязан прекратить их обработку или обеспечить прекращение такой обработки (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению оператора) и в случае, если сохранение персональных данных более не требуется для целей обработки персональных данных, уничтожить персональные данные или обеспечить их уничтожение (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению оператора) в срок, не превышающий тридцати дней с даты поступления указанного отзыва (ч. 5 ст. 21 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ).

§ 4. ПРАВА РАБОТНИКОВ В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ, ХРАНЯЩИХСЯ У РАБОТОДАТЕЛЯ

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- 1) полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- 2) свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- 3) определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- 4) доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- 5) требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- 6) требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- 7) обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Кроме того, работник пользуется правами, закрепленными в гл. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

§ 5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ НОРМ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ОБРАБОТКУ И ЗАЩИТУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Согласно ст. 90 ТК РФ лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Работники, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. 192—195 ТК РФ вплоть до увольнения в случае разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Работодатель, причинивший моральный вред работнику в результате нарушения правил обработки персональных данных, обязан компенсировать моральный вред в соответствии с нормами ст. 237 ТК РФ.

При нарушении норм об обработке и защите персональных данных работника работодатель может быть привлечен к административной ответственности (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ), в том числе за неправомерный отказ в предоставлении гражданину и (или) организации информации, предоставление которой предусмотрено федеральными законами (ст. 5.39 КоАП РФ). Также административная ответственность установлена за нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распростра-

нения информации о гражданах (персональных данных) (ст. 13.11 КоАП РФ), нарушение правил защиты информации (ст. 13.12 КоАП РФ).

Уголовная ответственность установлена за нарушение неприкосновенности частной жизни (ст. 137 УК РФ), нарушение тайны переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных или иных сообщений (ст. 138 УК РФ), незаконные получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую, налоговую или банковскую тайну (ст. 183 УК РФ), отказ в предоставлении гражданину информации (ст. 140 УК РФ)

Основания для гражданско-правовой ответственности установлены ГК РФ (см., например, ст. 1100 ГК РФ, ст. 24 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»).

Раздел III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Глава 9. Права работников в области рабочего времени и их реализация

§ 1. ПОНЯТИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. НОРМАЛЬНАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. ИСЧИСЛЕНИЕ НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

1. **Рабочее время** — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ч. 1 ст. 91 ТК РФ).

Нельзя отождествлять понятие «рабочее время» и понятия «продолжительность рабочего времени» и «нормальная продолжительность рабочего времени». Когда говорят о рабочем времени, имеют в виду время, когда работник должен исполнять трудовые обязанности (в данном случае мы не рассматриваем периоды времени, которые относятся к рабочему времени в силу прямого указания закона). То есть конкретное время является рабочим временем работника лишь в том случае, если в этот момент работник обязан исполнять трудовые обязанности (верно и обратное — работник обязан исполнять трудовые обязанности лишь в те периоды, которые относятся к его рабочему времени). Природа понятия «рабочего времени» наглядно раскрывается в определении, данном в Конвенции № 30 Международной организации труда «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях»:

«...в качестве рабочего времени рассматривается **период, в течение которого трудящиеся находятся в распоряжении предпринимателя;** из этого периода исключается отдых, во время которого трудящиеся не находятся в распоряжении предпринимателя» (см. также Конвенцию № 51 МОТ «О сокращении продолжительности рабочего времени на общественных работах» и Конвенцию № 61 МОТ «О сокращении рабочего времени в текстильной промышленности»).

Понятия «продолжительность рабочего времени» и «нормальная продолжительность рабочего времени» **характеризуют величины** — численное измерение рабочего времени. При этом нормальная продолжительность рабочего времени характеризует «норму» для каждого работника, т. е. величину от которой отталкиваются при установлении предельной продолжительности работы, при установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, при исчислении заработной платы работника (например, пропорционально отработанному времени) и т. д.

Трудовой кодекс РФ допускает ситуации, когда работа выполняется за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени — например, при сверхурочной работе (см. ст. 97 ТК РФ). **Все время сверхурочной работы,** выполняемой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для работника, **относится к рабочему времени работника.** То есть понятия «рабочее время» и «нормальная продолжительность рабочего времени» не тождественны и характеризуют различные правовые явления — в первом случае речь идет о наличии обязанности в соответствующий момент выполнять трудовую функцию, а во втором случае речь идет о какой-то величине — числовом измерении времени работы (которая фактически может быть превышена, но только в случаях, указанных в ст. 97 ТК РФ).

Кроме того, не стоит путать понятия «**рабочее время**» и «**режим рабочего времени**».

Рабочее время — это время, когда работник должен исполнять трудовые обязанности (т. е. это любое время, не относящееся ко времени отдыха работника или к периодам, в которые за работником сохраняется место работы), а также периоды, относящиеся к ра-

бочему времени в силу прямого указания нормативных правовых актов Российской Федерации.

Режим рабочего времени — это распределение рабочего времени работника в конкретном календарном периоде (т. е. продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней и т. д.) (см. ст. 100 ТК РФ).

Таким образом, на основании правил о режиме рабочего времени производится определение того, относится ли конкретное время к рабочему времени работника.

Необходимо учитывать, что режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором, поэтому отнесение конкретного времени к рабочему времени данного работника осуществляется на основании правил внутреннего трудового распорядка или условий трудового договора.

При этом в трудовом договоре условия, посвященные рабочему времени (а именно условия о режиме рабочего времени) указываются в обязательном порядке лишь в том случае, если для данного работника режим рабочего времени и времени отдыха отличается от общих правил, действующих у данного работодателя (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Общие правила относительно рабочего времени, действующие у данного работодателя, определяются на основании правил внутреннего трудового распорядка.

2. Как видно из содержащегося в ч. 1 ст. 91 ТК РФ определения рабочего времени, некоторые периоды времени включаются в рабочее время в силу прямого указания норм трудового права, несмотря на то что в указанные периоды работник не исполняет трудовые обязанности. К таким периодам времени относятся:

1) время простоя — т. е. период временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

При этом необходимо учитывать, что в период простоя работник должен находиться на рабочем месте,"

2) время для **отдыха и питания в рабочее время**, предоставляемые работнику в случаях, когда предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (ч. 3 ст. 108 ТК РФ);

3) периоды времени, указанные в ст. 109ТКРФ;

Так, согласно ч. 1 ст. 109 ТК РФ на отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени **специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда**. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Согласно позиции Роструда, отраженной в его письме от 11.04.2012 № ПГ/2181-6-1, указанные периоды времени необходимо включать в рабочее время.

Кроме того, в силу прямого указания закона включаются в рабочее время периоды, названные в ч. 2 ст. 109 ТК РФ, — **специальные перерывы для обогрева и отдыха**, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников;

4) перерывы для кормления ребенка, предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ч. 1,4 ст. 258 ТК РФ).

3. Законодатель закрепил в ч. 2 ст. 91 ТК РФ предельную величину нормальной продолжительности рабочего времени: **нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю**.

В данной норме реализуются положения ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, согласно которой работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

4. Установленная в ч. 2 ст. 91 ТК РФ величина нормальной продолжительности рабочего времени является предельной. **Для работника может быть установлена меньшая величина нормальной продолжительности рабочего времени — в правилах внутреннего трудового распорядка или в трудовом договоре.**

Случаи, когда в правилах внутреннего трудового распорядка или в трудовом договоре устанавливается меньшая нормальная продолжительность рабочего времени, **не стоит путать с неполным рабочим временем.** В первом случае для работника устанавливается меньшая норма и оплата труда производится в полном объеме — в связи с тем, что работник полностью отработал установленную для него норму рабочего времени. В случаях же, когда работнику устанавливается неполное рабочее время, стороны фактически договариваются, что работник будет отрабатывать не всю норму, а лишь части нормы, поэтому оплата будет производиться пропорционально отработанному времени.

5. Для некоторых категорий работников федеральным законом устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ). В связи с этим для них пределом продолжительности рабочего времени будет не величина, указанная в ч. 2 ст. 91 ТК РФ, а соответствующая величина сокращенной продолжительности рабочего времени.

При этом сокращенная продолжительность рабочего времени **является нормой** для соответствующей категории работников (в отличие от неполного рабочего времени, когда норма рабочего времени работником фактически не отрабатывается).

6. Превышение предельной нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю, а если для работника установлена меньшая продолжительность рабочего времени — то превышение этой установленной для работника продолжительности) **возможно исключительно в случаях, установленных ст. 97 ТК РФ**, а именно:

для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ). Во всех иных случаях **превышение предельной нормальной величины** (40 часов в неделю) недопустимо.

7. Установленный в ч. 2 ст. 91 ТК РФ предел нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю) относится только к основному месту работы работника.

Предел нормальной продолжительности рабочего времени **для работы по совместительству исчисляется отдельно**, по правилам ст. 284 ТК РФ.

В силу ч. 1 ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Данные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с ч. 2 или 4 ст. 73 ТК РФ (ч. 2 ст. 284 ТК РФ).

8. В силу ч. 3 ст. 91 ТК РФ порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Соответствующий порядок был утвержден **приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н** «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю». В этом же Порядке приведен пример расчета нормы рабочего времени:

«Норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

при 40-часовой рабочей неделе — 8 часов;

при продолжительности рабочей недели менее 40 часов — количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В соответствии с ч. 2 ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Таким образом, норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т. д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней. В аналогичном порядке исчисляется норма рабочего времени в целом за год: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т. д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней».

9. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ч. 4ст. 91 ТК РФ).

Таким образом, работодатель обязан ежедневно учитывать отработанное работниками количество часов.

Для учета рабочего времени используются таблицы учета рабочего времени, на основании которых в том числе производится начисление заработной платы.

При этом в табелях учета рабочего времени отражается все фактически отработанное время, то есть не только время в пределах нормы рабочего времени, но и все время, отработанное сверх установленной для данного работника нормы продолжительности рабочего времени, т. е. время сверхурочной работы (см. ч. 7 ст. 99 ТК РФ) и работы на условиях ненормированного рабочего дня должно быть отражено в таблице.

Унифицированные формы № Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда» и № Т-13 «Табель учета рабочего времени» утверждены постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1.

10. На практике вызывает споры вопрос о том, подлежит ли включению в рабочее время то время, которое работник затрачивает на приведение рабочего места в порядок, на переодевание в спецодежду, заполнение журналов и т. д. В соответствии с судебной практикой, если подобные вопросы не урегулированы должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка или иными локальными нормативными актами,

то работодатель не вправе требовать от работника совершения указанных операций за пределами рабочего времени.



Пример из судебной практики

Решение Центрального районного суда г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края от 19.03.2009¹:

«О. С. обратилась в суд с... иском... о признании распоряжения начальника отдела технического контроля № 623 от 23 декабря 2008 г. «О снижении размера премии» незаконным, взыскании производственной премии.

В обоснование своих требований указала, что работает с 23 октября 2006 г. на ОАО «Амурметалл» в цехе № 81 на участке механических цехов, контролером станочных и слесарных работ.

Распоряжением начальника отдела технического контроля № 623 от 23 декабря 2008 г. «О снижении размера премии» за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка истицу лишили производственной премии за декабрь 2008 г., так как 15 декабря 2008 г. на проходной завода, помещение поста № 10-1, был зафиксирован факт ее раннего ухода с работы в 20 час. 04 мин.

Истица не согласна с распоряжением, считает его незаконным ввиду того, что выход ее с территории организации зафиксирован в 20 час. 04 мин. 57сек., то есть после окончания рабочей смены, являющейся, согласно графику № 34, с 8:00 до 20:00.

<...>

Представитель ответчика В. В. в судебном заседании против иска возражала, пояснив суду, что имел место факт нарушения правил внутреннего трудового распорядка, выразившегося в раннем уходе с рабочего места. В 20:00 часов истица должна была начать заполнять журнал, обеспечить чистоту и порядок на рабочем месте, помыть руки, переодеться и спокойно дойти до проходной.

Согласно хронометражу рабочего времени, проведенного 17 марта 2009 г., истица закончила выполнение своих служебных обязанностей в 19 час. 52 мин. и до 20:00 часов, вместо выполнения своих прямых обязанностей, переодевалась. Истица, в соответствии с Инструкцией по технике безопасности, действующей на предприятии, во избежание получения травм, должна проходить по территории неторопливым шагом. Путь от рабочего места истицы до проходной завода составляет 355 метров, что должно занимать при указанной ходьбе более четырех минут, то есть более того времени, затраченного истицей на прохождение данного пути и зафиксированного в проходной завода электронным способом.

Такие обязанности, как заполнение журнала, обеспечение чистоты и порядка на рабочем месте, переодевание и мытье рук истица должна прodelывать за пределами рабочего времени.

<...>

Суд, выслушав пояснения истицы, ее представителя, представителя ответчика, изучив материалы дела, приходит к следующему выводу:

<...>

Распоряжением начальника отдела технического контроля А.Д. за № 623 от 23 декабря 2008 г. «О снижении размера премии» за нарушение правил внутреннего трудового распорядка контролеру станочных и слесарных работ ремонтно-механического цеха № 1 О. С. (таб. № 81230) производственную премию за декабрь месяц не начислять.

Из анализа указанного распоряжения следует, что в нем отсутствует указание на пункт Правил внутреннего трудового распорядка, нарушенный О. С.

*Пунктом 3.5 Правил внутреннего трудового распорядка ОАО «Амурметалл» установлено; что до начала работ работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании ра-*¹

¹ Информационный сборник ФН П Р «О практике участия общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов в нормотворческой деятельности и защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся». 2010. № 14.

бочего дня — уход с работы в порядке, установленном в подразделении. Указанное требование истицей выполнено.

Таким образом, указанные Правила не регламентируют время прохождения, выхода работника за территорию организации через пропускные посты.

В силу требований ст. 56 ГПК Российской Федерации каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами (ст. 60 того же Кодекса).

Доказательств того, что О. С. нарушила правила Трудового распорядка, выразившиеся в раннем уходе с работы, ответчиком суду не представлено, хотя судом неоднократно предоставлялась такая возможность.

Более того, своевременность ухода истицы с работы подтверждена вышеуказанной докладной, согласно которой истица покинула территорию завода в 20 часов 04 минуты 57 секунд, то есть после окончания смены — 20.00 часов.

Доводы представителя ответчика о том, что истица обязана обеспечить порядок и чистоту рабочего места и рук. переодевание в другую одежду за пределами рабочего времени, то есть, окончания рабочей смены, не могут быть приняты судом во внимание, поскольку они надуманны и опровергаются должностной инструкцией контролера, которая данных положений не содержит.

<...>

Представленный представителем ответчика хронометраж не может быть принят судом во внимание, поскольку «Инструкцией по охране труда для работников ОАО «Амурметалл» Общие требования безопасности» не указано, что работник должен помыться, переодеться и отбыть домой за пределами рабочего времени, то есть после 20:05 часов.

Доводы представителя ответчика о том, что истице необходимо было уйти в указанный день раньше с работы со ссылкой на докладную записку, не могут быть приняты судом во внимание, поскольку факт раннего ухода, то есть до окончания рабочей смены, то есть до 20:00 часов, данной докладной не подтверждается.

Таким образом, документально ответчиком не подтвержден факт раннего ухода истицы с работы.

<...>

С учетом изложенного, суд приходит к выводу о том, что Распоряжение начальника отдела технического контроля № 623 от 23 декабря 2008 г. «О снижении размера премии» издано незаконно, вследствие чего требования истицы о признании оспариваемого распоряжения незаконным обоснованны и подлежат удовлетворению».

§ 2. СОКРАЩЕННАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

1. В силу ч. 2 ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Однако для некоторых категорий работников в силу физиологических особенностей или с учетом условий труда, или с учетом характера работы, государство установило меньший максимальный предел продолжительности рабочего времени — **сокращенную продолжительность рабочего времени**.

Так, согласно ч. 1 ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устана вл и вается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет — не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специаль-

ной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, — не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников) (ч. 5 ст. 92 ТК РФ).

Так, например, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 333 ТК РФ).

2. Установленная сокращенная продолжительность рабочего времени является полной нормой для соответствующих категорий работников.

В связи с этим для данных работников, полностью отработавших установленную для них сокращенную норму продолжительности рабочего времени, **оплата труда производится в полном объеме** (как при полной рабочей неделе). Напрямую об этом не говорится в ст. 92 ТК РФ, однако это следует из смысла понятия сокращенной продолжительности рабочего времени. Кроме того, как правило, нормы, посвященные особенностям регулирования труда отдельных категорий работников, содержат указания на оплату труда в полном объеме.

Так, например, согласно ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» для инвалидов 1 и 11 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю **с сохранением полной оплаты труда**.

Согласно ст. 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. **При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.**

3. Из указанного выше правила о полной оплате труда работников, работающих на условиях сокращенной рабочей недели, существует исключение — это оплата труда несовершеннолетних (лиц в возрасте до восемнадцати лет). Для них предусмотрена оплата труда в размере, **пропорциональном** сокращенной продолжительности работы.

Так, согласно ч. 1 ст. 271 ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы (ч. 2 ст. 271 ТК РФ).

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств (ч. 3 ст. 271 ТК РФ).

4. В связи с тем, что сокращенная продолжительность рабочего времени для соответствующих категорий работников является их полной нормой рабочего времени, месячная заработная плата этих работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

Указанное правило распространяется также на несовершеннолетних — несмотря на то что согласно ст. 271 ТК РФ для них установлена оплата труда пропорционально отработанному

времени, **они также вправе рассчитывать на получение месячной заработной платы не ниже МРОТ**, так как согласно ч. 3 ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Аналогичные разъяснения даны в письме ФНС РФ от 31.08.2010 № ШС-37-3/10304@ со ссылкой на позицию Роструда.

5. Сокращенную продолжительность рабочего времени не следует путать с неполным рабочим временем:

1) сокращенная продолжительность рабочего времени — **это полная норма для соответствующих категорий работников, а при неполном рабочем времени работник отрабатывает лишь часть установленной для него нормы рабочего времени;**

2) категории работников, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, **определяются ТК РФ или иным федеральным законом** (ч. 5 ст. 92 ТК РФ), в то время как неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем (ч. 1 ст. 93 ТК РФ).

При этом сокращенная продолжительность рабочей недели устанавливается законом для тех категорий работников, для которых она требуется с учетом их возрастных или физиологических особенностей, с учетом характера их работы или с учетом особенностей условий труда. Неполное же рабочее время по соглашению сторон может быть установлено для любых работников;

3) оплата труда работников, работающих на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени, производится, как правило, в том же размере, как и при полной рабочей неделе (исключения установлены, например, ст. 271 ТК РФ), в то время как при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени (учитывая, что неполное рабочее время — это лишь часть установленной для работника нормы рабочего времени) (ч. 3 ст. 93 ТК РФ);

4) работники, работающие на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени, **вправе рассчитывать на месячную заработную плату не ниже МРОТ** (работники, отработавшие всю норму рабочего времени и выполнившие нормы труда (трудовые обязанности)), в то время как для работников, работающих на условиях неполного рабочего времени минимальная граница размера оплаты труда за соответствующий месяц определяется пропорционально продолжительности неполного рабочего времени.

6. Согласно ч. 1 ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, указанная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами (ч. 3 ст. 92 ТК РФ).

§ 3. НЕПОЛНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. Трудовым законодательством предусмотрена возможность установления работнику неполного рабочего времени.

Неполное рабочее время не следует путать с сокращенной продолжительностью рабочего времени. Основные отличия указанных понятий рассмотрены в предыдущем параграфе.

2. Неполное рабочее время может быть установлено в форме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на ча-

сти). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

При неполном рабочем дне работник работает всю рабочую неделю, однако продолжительность его ежедневной работы сокращается по сравнению с нормальной продолжительностью ежедневной работы.

При неполной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не изменяется (т. е. работник работает полный рабочий день), однако уменьшается количество дней в неделю, когда работник выходит на работу.

Кроме того, возможен смешанный вариант — комбинация неполного рабочего дня и неполной рабочей недели, при котором сокращается продолжительность ежедневной работы с одновременным сокращением количества рабочих дней в неделю.

3. При установлении работнику неполной рабочей недели его норма рабочего времени не изменяется — только лишь уменьшается количество часов, которые работник должен отработать из этой нормы.

В связи с тем, что неполный рабочий день не влечет уменьшения нормы рабочего времени для данного работника, оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

По этой же причине пропорционально изменяется минимальный размер месячной заработной платы работника, работающего на условиях неполного рабочего времени. То есть в связи с тем, что в соответствующем месяце работник не отрабатывает норму рабочего времени, минимальный порог его заработной платы будет исчисляться как МРОТ, уменьшенный пропорционально фактически отработанному времени (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

4. По общему правилу неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон (ч. 1 ст. 93 ТК РФ).

При этом в отличие от сокращенной продолжительности рабочего времени для установления неполного рабочего времени не имеет значения профессия, должность, условия труда, вид и характер работы — достаточно наличия соглашения между работником и работодателем об установлении неполного рабочего времени.

Неполное рабочее время может быть установлено для работников, работающих на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени — в этом случае работник будет отрабатывать лишь часть нормы, установленной для него с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени.

5. Соглашение относительно установления работнику неполного рабочего времени может быть достигнуто как после заключения трудового договора, так и при приеме на работу (т. е. при заключении трудового договора) (ч. 1 ст. 93 ТК РФ).

Условие о неполном рабочем времени должно быть включено в трудовой договор, так как в силу ст. 57 ТК РФ условие о режиме рабочего времени обязательно для включения в трудовой договор, если для данного работника этот режим отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

Если неполное рабочее время устанавливается для работника после заключения трудового договора («впоследствии»), то условие о неполном рабочем времени определяется в приложении к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме (дополнительным соглашением к трудовому договору), которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

6. В ряде случаев для установления неполного рабочего времени не требуется взаимного согласия работника и работодателя — достаточно лишь заявления работника, при котором работодатель обязан установить для него неполное рабочее время.

Так, согласно ч. 2 ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

— беременной женщины;

— одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

— лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Кроме того, в силу ч. 3 ст. 256 ТК РФ, по заявлению женщины или лиц, указанных в части второй данной статьи, **во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.**

При этом, как разъяснено в письме Фонда социального страхования Российской Федерации от 26.12.2014 № 17-03-14/06-18404, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет не отнесено к периодам, за которые пособие по временной нетрудоспособности не назначается, и нахождение в указанном отпуске не является основанием для отказа в назначении застрахованному лицу пособия по временной нетрудоспособности. Следовательно, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет застрахованное лицо может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию — ежемесячного пособия по уходу за ребенком, а в случае наступления временной нетрудоспособности в этом периоде также имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности. Пособие по временной нетрудоспособности в этом случае рассчитывается в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

7. Законодательством также предусмотрен случай, когда режим неполного рабочего времени может вводиться по инициативе работодателя независимо от согласия работника — это предупреждение массового увольнения работников в случае, указанном в ч. 5 ст. 74 ТК РФ, согласно которой если по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены и данное обстоятельство может повлечь за собой массовое увольнение работников, **работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.**

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

8. В силу ч. 4 ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Данная норма корреспондирует положениям Конвенции МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени».

9. Если работнику установлено неполное рабочее время, то он может быть привлечен к работе за пределами установленного для него неполного рабочего времени **только в порядке, предусмотренном для сверхурочной работы или для работы на условиях ненормированного рабочего дня**, даже если работник привлекается к работе **в пределах нормы рабочего времени**, действующей для соответствующей категории работников.

Это объясняется следующим. Как было сказано ранее, при неполном рабочем времени норма рабочего времени для работника не изменяется — работник лишь отработывает часть установленной нормы.

Вместе с тем установленная для работника **продолжительность неполного рабочего времени является установленной для работника продолжительностью рабочего времени.**

В ст. 97, 99 и 101 ТК РФ речь идет не о работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а о работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

В связи с тем, что работнику устанавливается неполное рабочее время, работа за пределами неполного рабочего времени возможна лишь как сверхурочная работа или как работа на условиях ненормированного рабочего дня с предоставлением работнику всех предусмотренных гарантий и компенсаций для соответствующих видов работ (в том числе повышенной оплаты сверхурочной работы — ст. 152 ТК РФ).

10. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (ч. 2 ст. 101 ТК РФ).

§ 4. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕДНЕВНОЙ РАБОТЫ (СМЕНЫ)

1. В ч. 2 ст. 91 ТК РФ установлена предельная нормальная продолжительность рабочего времени, которая определяется исходя из **продолжительности рабочей недели** — 40 часов.

Относительно продолжительности ежедневной работы Трудовой кодекс РФ никаких ограничений общего характера не устанавливает — есть лишь правила о предельной продолжительности ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников.

Таким образом, в настоящее время в трудовом законодательстве отсутствуют общие ограничения продолжительности ежедневной работы. Фактически такая продолжительность ограничена продолжительностью суток — **24 часа**. Именно данная величина является общим пределом **продолжительности ежедневной работы (смены)**.

2. В силу ст. 423 ТК РФ на территории РФ применяется постановление СНК СССР от 24.09.1929 «О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю», согласно которому продолжительность ежедневного отдыха (между сменами и т. п.) работников во всяком случае, должна быть, вместе со временем обеденного перерыва, не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

Учитывая указанное правило, если в организации время начала работы неизменно в течение всей недели, то 40-часовая продолжительность рабочего времени по пяти рабочим дням может быть распределена только таким образом, что продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 8 часов, иначе работодатель не сможет обеспечить необходимый работнику ежедневный (междусменный) отдых установленной продолжительности.

Обязательность применения постановления СНК СССР от 24.09.1929 подтверждена судебной практикой.



Пример из судебной практики

Кассационное определение Псковского областного суда от 06.09.2011 по делу № 331085/2011:

«Учитывая данные нормы, а также сложившуюся в силу ст. 423 ТК РФ практику, согласно которой минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем обеденного перерыва должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену) (п. 11 Постановления СНК СССР от 24 сентября 1929 г. (в ред. от 8 июля 1977г.), суд первой инстанции сделал правильный вывод о том, что посменная работа истца не может быть расценена как сверхурочная, продолжительность смены компенсирована временем отдыха, одновременно предоставление

дней отдыха и оплата компенсации в повышенном размере за сверхурочную работу и в выходные или праздничные дни является необоснованной и чрезмерной».

3. Для отдельных категорий работников **ТК РФ** вводит **ограничения по продолжительности ежедневной работы (смены)**. Так, согласно **ч. 1 ст. 94 ТК РФ** продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет — 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет — 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет — 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 4 часа;

для инвалидов — в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Следует обратить внимание, что ограничение продолжительности ежедневной работы (смены) установлены для всех групп инвалидности, в то время как в ст. 92 ТК РФ сокращенная рабочая неделя устанавливается только для инвалидов I или II группы.

4. В силу **ч. 2 ст. 94 ТК РФ** для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе — 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 часов.

Согласно **ч. 3 ст. 94 ТК РФ** отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной **ч. 2** настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с **ч. 1—3 ст. 92 ТК РФ**:

при 36-часовой рабочей неделе — до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее — до 8 часов.

5. Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (**ч. 4 ст. 94 ТК РФ**).

Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252.

§ 5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОТЫ НАКАНУНЕ НЕРАБОЧИХ ПРАЗДНИЧНЫХ И ВЫХОДНЫХ ДНЕЙ

1. В соответствии с ч. 1 ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, **уменьшается на один час**. Как разъяснил Верховный Суд РФ, **данная льгота распространяется на всех работников**, включая тех, которым уже установлена **сокращенная продолжительность рабочего времени**, в частности, работникам, не достигшим 18-летнего возраста, инвалидам 1 и 2 группы, лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (Решение Верховного Суда РФ от 29.09.2006 № ГКПИ06-963).

Аналогичным образом данная льгота распространяется на работников, которым установлен неполный рабочий день, так как в силу ч. 4 ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений трудовых прав.

2. Сокращение продолжительности рабочего дня производится лишь в том случае, если следующий день после рабочего является нерабочим праздничным днем (в том числе, если он приходится на следующий за рабочим выходной день).

Если нерабочий праздничный день приходится на второй по счету выходной день (например, на воскресенье при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями — суббота и воскресенье), сокращение продолжительности рабочего дня не производится.

3. Согласно ч. 1 ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января — Новогодние каникулы;
- 7 января — Рождество Христово;
- 23 февраля — День защитника Отечества;
- 8 марта — Международный женский день;
- 1 мая — Праздник Весны и Труда;
- 9 мая — День Победы;
- 12 июня — День России;
- 4 ноября — День народного единства.

Дни воинской славы и памятные даты (Федеральный закон от 13.03.1995 № 32-ФЗ «О днях воинской славы и памятных датах России»), профессиональные праздники (например, День работника гражданской авиации), а также иные праздники, не указанные в ст. 112 ТК РФ, не являются нерабочими праздничными днями и не влияют на продолжительность рабочего дня (смены).

В силу п. 7 ст. 4 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» по просьбам религиозных организаций **соответствующие органы государственной власти в Российской Федерации** вправе объявлять религиозные праздники нерабочими (праздничными) днями на соответствующих территориях.

Как разъяснил Верховный Суд РФ, из системного толкования ч. 1 и 3 ст. 5, ч. 1 и 2 ст. 11, ч. 1 ст. 65, ч. 1 ст. 77, ст. 80, ст. 94, ст. 110 Конституции Российской Федерации следует, что **соответствующими органами государственной власти на соответствующих территориях являются: федеральные органы государственной власти Российской Федерации на территории Российской Федерации, а также органы государственной власти субъектов РФ на территории субъектов Российской Федерации.**

Так, например, согласно ч. 1 ст. 1 Закона Республики Башкортостан от 27.02.1992 № ВС-10/21 «О праздничных и памятных днях в Республике Башкортостан» в Республике Башкортостан устанавливаются следующие нерабочие праздничные дни;

II октября — День Республики — День принятия Декларации о государственном суверенитете Башкирской Советской Социалистической Республики;
Ураза-байрам; Курбан-байрам.

Даты проведения праздников Ураза-байрам и Курбан-байрам в соответствии с лунным календарем ежегодно объявляются Правительством Республики Башкортостан не позднее чем за три месяца до их наступления.

Перед нерабочими праздничными днями, установленными в соответствии с п. 7 ст. 4 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» также производится сокращение продолжительности рабочего дня (ч. 1 ст. 95 ТК РФ).

4. Из правила, установленного ч. 1 ст. 95 ТК РФ, есть исключение.

Так, согласно ч. 2 ст. 95 ТК РФ в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка **компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха** или, **с согласия работника, оплатой** по нормам, установленным для **сверхурочной работы** (о нормах оплаты сверхурочной работы см. ст. 152 ТК РФ).

5. Трудовой кодекс РФ ограничивает продолжительность работы накануне выходного дня при шестидневной рабочей неделе.

Так, согласно ч. 3 ст. 95 ТК РФ накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе **не может превышать пяти часов**.

Для пятидневной рабочей недели продолжительность работы накануне выходных дней на законодательном уровне не ограничена. Работодатель может сократить продолжительность работы накануне выходных дней в правилах внутреннего трудового распорядка.

§ 6. РАБОТА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

1. С целью обеспечения благоприятных условий труда законодательство вводит ряд ограничений для работы в ночное время, а также определенные гарантии и компенсации.

Для целей правового регулирования трудовых отношений **ночным временем признается время с 22 часов до 6 часов (ч. 1 ст. 96 ТК РФ)**.

2. В силу ч. 2 ст. 96 ТК РФ **продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки**.

Однако **не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время**, если иное не предусмотрено коллективным договором (ч. 3 ст. 96 ТК РФ).

Если работник специально принимается для работы в ночное время, это должно быть указано в трудовом договоре (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Кроме того, продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом (ч. 4 ст. 96 ТК РФ).

3. Оплата труда в ночное время производится в повышенном размере.

Ранее действовавшим постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 12.02.1987 № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства» предусматривалась доплата за работу в ночную смену — 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене. Указанная доплата за работу в ночную смену производилась в случае, если не менее 50 процентов ее продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра).

В настоящее время **постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 12.02.1987 № 194 не действует** (постановление Правительства РФ от 28.04.2011 № 332). Оплата труда в ночное время производится по правилам ст. 154 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» — 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ч. 3 ст. 154 ТК РФ).

4. В отношении ряда категорий работников ТК РФ вводит запрет на привлечение к работе в ночное время.

Так, согласно ч. 5 ст. 96 ТК РФ к работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Данные работники не могут быть привлечены к работе в ночное время, даже если они выразили согласие на такую работу.

5. Некоторые категории работников могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. К таким работникам относятся:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- опекуны детей в возрасте до пяти лет.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Указанные положения законодательства суды толкуют таким образом, что работодатель должен убедиться не в том, что нет медицинского заключения, в котором отсутствуют противопоказания, а должен убедиться в том, что есть медицинское заключение об отсутствии противопоказаний.



Пример из судебной практики

Решение Вытегорского районного суда Вологодской области от 01.07.2010:

«Суд считает, что администрация Учреждения нарушила порядок привлечения истины к работе в ночное время. Из материалов дела усматривается, что Сандюк В. Н. является... В соответствии с ч. 3 ст. 96 ТК РФ инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Администрация в нарушение установленного законом порядка допускала Сандюк В. Н. к работе в ночные часы без медицинского заключения о возможности по состоянию здоровья работать в ночное время и без письменного согласия на это Сандюк В. Н.. Ссылку представителя ответчика на то, что установившийся в течение длительного времени график работы поваров был удобен в первую очередь поварам, и они ходили на работу в ночное время по собственной инициативе, суд признает несостоятельной. В судебном заседании нашел подтверждение тот факт, что плиты в Учреждении работали плохо, и приход поваров на работу в ночное время — это в первую очередь необходимость для соблюдения режима кормления детей. Установившая режим работы поваров, администрация обязана была по своей инициативе решить вопрос или ремонта и за-

мены плит, или возложения на сторожей обязанности включать плиты для их разогрева к приходу в 6 часов поваров, или устанавливать режим работы поваров с ночными часами. Администрация же, зная, что истица — ..., работая в первую смену, приходит на работу в 4 часа утра, самоустранилась от решения этого вопроса. Суд считает, что при таких обстоятельствах работа Сандюк В. Н. в первую смену с 4 часов до 6 часов — это работа в ночное время, которая должна оплачиваться в повышенном размере».

6. В силу ч. 6 ст. 96 ТК РФ **коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором** может устанавливаться порядок работы в ночное время **творческих работников** средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Соответствующий перечень работников утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252.

§ 7. РАБОТА ЗА ПРЕДЕЛАМИ УСТАНОВЛЕННОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

1. В некоторых случаях трудовое законодательство допускает привлечение работника к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

Согласно ст. 97 ТК РФ работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

если работник работает на условиях **ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).**

В иных случаях привлечение работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени не допускается.

2. Как следует из ст. 97 ТК РФ, **установленная для работника продолжительность рабочего времени — это продолжительность рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с:**

1) Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
2) иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (абз. 3 ст. 5 ТК РФ);

3) коллективным договором;

4) соглашениями;

5) локальными нормативными актами;

6) трудовым договором,

С учетом изложенного **работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени — это не только работа за пределом нормальной продолжительности рабочего времени, установленным ч. 2 ст. 91 ТК РФ (40 часов в неделю).**

Более того, в ст. 97 ТК РФ речь идет не о работе за пределом **нормальной** продолжительности рабочего времени, а о работе за пределом **установленной** для работника продолжительности рабочего времени.

То есть если в конкретной организации в правилах внутреннего трудового распорядка установлена нормальная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю, а конкретному работнику установлена еще меньшая продолжительность рабочего времени в виде неполного рабочего времени, то для данного работника работой за пределами уста-

новленной продолжительности рабочего времени будет работа за пределами неполного рабочего дня, несмотря на то что нормальной продолжительностью рабочего времени для него в данной организации является 35 часов неделю (работник в соответствии с трудовым договором отрабатывает лишь часть установленной для него нормы).

3. Таким образом, работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени является работа за пределами:

1) 40 часов в неделю (общий предел нормальной продолжительности рабочего времени) и соответственно рассчитанной для работника продолжительности ежедневной работы (если ТК РФ, иными федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором не установлена иная продолжительность рабочего времени для данного работника);

2) за пределами сокращенной продолжительности рабочего времени (если для работника установлена сокращенная продолжительность рабочего времени — ст. 92 ТК РФ);

3) за пределами неполного рабочего времени;

4) за пределами иной продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4. Необходимо иметь в виду, что при определении наличия «переработок» по общему правилу нужно ориентироваться не на еженедельную продолжительность рабочего времени, а на **ежедневную продолжительность рабочего времени**, установленную для данного работника, предел продолжительности рабочего времени определяется исходя **из продолжительности ежедневной работы** (для сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня). Однако **при суммированном учете рабочего времени** предел продолжительности рабочего времени определяется **исходя нормального числа рабочих часов за учетный период** (для сверхурочной работы).

Таким образом, если продолжительность ежедневной работы была превышена, а работодатель в одностороннем порядке сократил продолжительность работы в один из дней недели таким образом, что продолжительность работы за неделю не превысила установленную для работника (например, не превысила 40 часов в неделю), то в любом случае превышение продолжительности работы в указанный выше день будет считаться сверхурочной работой (если для данного работника не ведется суммированный учет рабочего времени — ст. 104 ТК РФ).

5. От работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени следует отличать **работу в выходные и нерабочие праздничные дни**.

Для работы в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотрен иной порядок регулирования и предусмотрены иные гарантии и компенсации работникам.

Так, в частности, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится не как оплата сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ), а по специальным правилам, установленным ст. 153 ТК РФ.

6. Сверхурочная работы и работа на условиях ненормированного рабочего дня имеют ряд различий:

1) **условие о ненормированном рабочем дне** включается в трудовой договор (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), в то время как согласие на привлечение к сверхурочной работе не может быть выражено в трудовом договоре — привлечение к сверхурочной работе производится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ;

2) привлечение работника к работе на условиях ненормированного рабочего дня допускается только по согласию работника, которое выражается единожды — при заключении трудового договора путем включения в него соответствующего условия;

для сверхурочной работы по общему правилу также требуется согласие работника, однако такое согласие не может быть выражено на будущее время (например, при заключе-

нии трудового договора), а выражается непосредственно в день привлечения работника к сверхурочной работе;

в ряде случаев согласие работника на сверхурочную работу не требуется;

3) привлечение работника к работе за пределами ежедневной продолжительности работы допускается только **эпизодически**, в то время как сверхурочная работа возможна систематически (при соблюдении соответствующих ограничений по времени и при наличии согласия работника, когда оно требуется);

4) законодательством установлен предел продолжительности сверхурочной работы (ч. 6 ст. 99 ТК РФ), в то время как для ненормированного рабочего дня предел «переработок» не установлен;

5) **перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем** устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ч. 1 ст. 101 ТК РФ), в то время как для привлечения работника к сверхурочной работе включение соответствующих профессии и должностей в какие-либо перечни не требуется;

6) при ненормированном рабочем дне происходит превышение продолжительности **ежедневной работы**, в то время как сверхурочная работа может иметь место как при превышении продолжительности ежедневной работы, так и при превышении нормального числа рабочих часов за учетный период — при суммированном учете рабочего времени;

7) для отдельных категорий работников привлечение к сверхурочной работе не допускается, в то время как для ненормированного рабочего дня ограничений по категориям работников не установлено;

8) различаются гарантии и компенсации при сверхурочной работе и работе на условиях ненормированного рабочего дня. Оплата сверхурочной работы производится в повышенном размере по правилам ст. 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Денежной компенсации за «переработки» не предусмотрено.

§ 8. СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА.

ПРЕДЕЛЬНАЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ ¹

1. Согласно ч. 1 ст. 99 ТК РФ **сверхурочная работа** — это работа, выполняемая работником **по инициативе работодателя** за пределами **установленной для работника** продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

2. Для отнесения работы к сверхурочной необязательно превышение общего предела нормальной продолжительности рабочего времени, закрепленного в ч. 2 ст. 91 ТК РФ.

Работа является сверхурочной, если превышает именно та продолжительность работы, которая **установлена для работника**, — в частности, сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время или иная установленная работнику продолжительность рабочего времени (даже если она меньше 40 часов в неделю).

3. Согласно ч. 1 ст. 99 ТК РФ к сверхурочной работе относится работа, выполняемая **по инициативе работодателя**. Это означает, что если работник по собственной инициативе задержался на работе, то такая «переработка» не будет считаться сверхурочной работой.

Недобросовестные работодатели часто пользуются этим и не оформляют документально свою инициативу на привлечение работника к сверхурочной работе, чтобы в случае возникновения спора сослаться на самостоятельную инициативу работника.

С целью избежания подобных ситуаций рекомендуется запрашивать у работодателя поручение на привлечение к сверхурочной работе в письменной форме каждый раз, когда

такое поручение поступает, и требовать оформления привлечения к сверхурочной работе в установленном порядке, в частности, с получением обязательного письменного согласия работника (за исключением случаев, когда согласие работника не требуется).

4. Согласно ч. 2 ст. 99 ТК РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается **с его письменного согласия в следующих случаях:**

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, **если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя** (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), **государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;**

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, **когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;**

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, **если работа не допускает перерыва.** В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5. В силу ч. 3 ст. 99 ТК РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе **без его согласия** допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6. Во всех иных случаях (не указанных в ч. 2 и 3 ст. 99 ТК РФ) привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с **учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** (ч. 4 ст. 99 ТК РФ). Таким образом, работодателю помимо письменного согласия работника необходимо также получить мотивированное мнение первичной профсоюзной организации.

7. Некоторые категории работников ни при каких обстоятельствах не могут привлекаться к сверхурочной работе (в том числе даже при наличии их письменного согласия). К таким работникам относятся:

- беременные женщины;
- работники в возрасте до восемнадцати лет за исключением некоторых категорий творческих работников — ст. 268 ТК РФ и спортсменов — ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ;
- других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- так, например, не могут привлекаться к сверхурочным работам работники в период действия ученического договора (ч. 3 ст. 203 ТК РФ)

8. В отношении инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, законодатель установил особый порядок привлечения к сверхурочной работе (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

Для привлечения указанных категорий работников к сверхурочной работе требуется одновременное выполнение следующих условий:

- наличие их письменного согласия;

предварительное ознакомление под роспись с правом отказаться от сверхурочной работы; отсутствие запрета по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9. Законодатель ограничил предельную продолжительность сверхурочной работы. Согласно ч. 6 ст. 99 ТК РФ продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника **4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.**

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ч. 7 ст. 99 ТК РФ).

10. Согласно ст. 152 ТК РФ **сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.** Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. **По желанию работника** сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст. 152 ТК РФ.

При оплате сверхурочной работы **при суммированном учете рабочего времени** необходимо учитывать разъяснения, содержащиеся в письме Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2009 № 22-2-3363:

«Согласно ч. 1 ст. 99 ТК РФ сверхурочной работой при суммированном учете рабочего времени является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Статья 152 ТК РФ устанавливает единый порядок оплаты часов сверхурочной работы. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

Таким образом, при суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы — не менее чем в двойном размере».

§ 9. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

9.1. Понятие режима рабочего времени и порядок его установления

1. Условно режим рабочего времени можно определить как совокупность действующих у данного работодателя правил распределения рабочего времени и времени отдыха работника в различных календарных периодах.

Согласно ч. 1 ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать (т. е. включает в себя следующие элементы):

- **продолжительность рабочей недели** (пятидневная с двумя выходными днями (см. ч. 2 ст. 111 ТК РФ), шестидневная с одним выходным днем (см. ч. 2 ст. III ТК РФ, ч. 3 ст. 95 ТК РФ), рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя (см. ст. 93 ТК РФ));
- работа с **ненормированным рабочим днем** для отдельных категорий работников (см. ст. 101 ТК РФ);

- **продолжительность ежедневной работы (смены)** (см. ст. 94 ТК РФ), в том числе **неполного рабочего дня (смены)** (см. ст. 101 ТК РФ);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе (см. ст. ст. 108—110 ТК РФ);
- число смен в сутки (см. ст. 103 ТК РФ);
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Согласно ч. 1 ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя (т. е. отличается от режима, установленного правилами внутреннего трудового распорядка), режим рабочего времени устанавливается **трудовым договором** (ч. 1 ст. 100 ТК РФ, ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Если в трудовом договоре не установлено специальных правил о режиме рабочего времени, то на работника распространяется общий режим, установленный у данного работодателя.

2. Согласно ч. 2 ст. 100 ТК РФ особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Согласно постановлению Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» **особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерством здравоохранения Российской Федерации, а при отсутствии соответствующего федерального органа исполнительной власти — Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.**

Так, например:

приказом МПС РФ от 05.03.2004 № 7 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов;

приказом Минтранса РФ от 08.06.2005 № 63 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена;

приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений;

приказом Минфина РФ от 02.04.2003 № 29н утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений;

приказом Минтранса России от 14.03.2012 № 61 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха морских лоцманов и кандидатов в морские лоцманы;

приказом Минтранса РФ от 07.07.2011 № 181 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха специалистов по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов в гражданской авиации;

приказом Минтранса РФ от 21.11.2005 № 139 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации;

Приказом Минтранса РФ от 30.01.2004 № 10 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации;

приказом Минтранса РФ от 18.10.2005 № 127 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса;
 приказом Минтранса РФ от 20.08.2004 № 15 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей.

9.2. Особые режимы работы. Ненормированный рабочий день. Гибкое рабочее время. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части

1. Главой 16 ТК РФ предусмотрены следующие виды особых режимов работы: ненормированный рабочий день;

режим гибкого рабочего времени; сменная работа;

режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части.

2. Согласно ч. 1 ст. 101 ТК РФ **ненормированный рабочий день** — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Обозначим некоторые особенности работы на условиях ненормированного рабочего дня:

1) ненормированный рабочий день — это особый режим работы, поэтому условие о ненормированном рабочем дне должно включаться в трудовой договор (ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

2) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем должен быть установлен коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников;

3) для привлечения работника к работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени необходимо **распоряжение работодателя**.

Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму такого распоряжения (устная или письменная), однако в целях избежания возможных спорных ситуаций и злоупотреблений со стороны работодателя рекомендуется затребовать у работодателя такие распоряжения **в письменной форме**;

4) работа на условиях ненормированного рабочего дня предоставляет работнику право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 119 ТК РФ продолжительностью не менее трех календарных дней.

Работник не может заменить данный отпуск денежной компенсацией. Вместе с тем трудовое законодательство не запрещает работодателю предоставить работнику дополнительную денежную компенсацию (помимо дополнительного оплачиваемого отпуска);

5) при работе на условиях ненормированного рабочего дня работник может привлекаться к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени лишь **эпизодически**.

Это означает, что если работник привлекается к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени **систематически** (например, регулярно в одни и те же дни несколько недель подряд), будет иметь место **сверхурочная работа**, в связи с чем работник может потребовать предоставления ему компенсаций, предусмотренных ст. 152 ТК РФ (в том числе повышенной оплаты труда);

6) к сожалению, трудовое законодательство не ограничивает продолжительность работы на условиях ненормированного рабочего дня, что является серьезным упущением со стороны законодателя.

Отсутствие законодательных ограничений продолжительности работы на условиях ненормированного рабочего дня (в отличие от сверхурочной работы — ч. 6 ст. 99 ТК РФ)

является неконституционным, так как ч. 5 ст. 37 Конституции РФ работающему по трудовому договору **гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени.**

При ненормированном рабочем дне недобросовестный работодатель может злоупотреблять своим правом на привлечение работника к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

В этом случае работник может оспорить действия недобросовестного работодателя, сославшись на **общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом** (об определении принципа недопустимости злоупотребления правом как общеправового принципа см. п. 27 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Учитывая, что режим ненормированного рабочего дня создает поле для злоупотреблений со стороны работодателя, продолжительность работы законодательно не ограничена, а ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может оказаться недостаточной компенсацией для работника, **ненормированный рабочий день является крайне не выгодным режимом для работника, поэтому не рекомендуется соглашаться на работу на условиях ненормированного рабочего дня.**

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (ч. 2 ст. 101 ТК РФ).

3. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон (ч. 1 ст. 102 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) (ч. 2 ст. 102 ТК РФ).

Исходя из указанных норм организация работы в режиме гибкого рабочего времени производится на основании суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ). Учетным периодом может быть рабочий день (в этом случае работник отработывает норму продолжительности ежедневной работы, однако время начала и окончания работы определяются по соглашению сторон), неделя, месяц и т. д. (учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — три месяца — ч. 1 ст. 104 ТК РФ).

Таким образом, работа в режиме гибкого рабочего времени предполагает не фиксированный, а гибкий (так называемый «скользящий» график работы).

4. Согласно ч. 1 ст. 103 ТК РФ сменная работа — работа в две, три или четыре смены — вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Как видно из указанной нормы, многосменным считается такой режим, когда в организации в течение суток работа осуществляется в две, три или четыре смены (т. е. смены по 12 часов, по 8 часов или по 6 часов). **Суточные дежурства не являются многосменным режимом.**



Пример из судебной практики

Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики по делу № 33656/12:

В соответствии со ст. 103 ТК РФ сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе каждая группа

работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

*С учетом изложенного, исходя из буквального толкования указанных выше норм ТК РФ, Судебная коллегия приходит к выводу, что многосменным считается такой режим, когда на предприятии или в его подразделениях в течение суток работа организована в две и более смены (включая непрерывные производства), продолжительность каждой из которых не менее установленной законодательством продолжительности рабочего дня. **Иные режимы работы (разделение рабочего дня на части, суточные дежурства и т. л.) к многосменному режиму не относятся.***

*В силу ч. 2 ст. 103 ТК РФ при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени (т. е. продолжительности смены) в соответствии с **графиком сменности.***

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору (ч. 3 ст. 103 ТК РФ).

*Графики сменности доводятся до сведения работников **не позднее чем за один месяц до введения их в действие** (ч. 4 ст. 103 ТК РФ).*

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ч. 5 ст. 103 ТК РФ).

*При этом работнику должна быть обеспечена продолжительность междусменного отдыха в соответствии с постановлением СНК СССР от 24.09.1929, согласно которому продолжительность отдыха между сменами работников должна быть, вместе со временем обеденного перерыва, **не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующую отдыху смену.***

5. **Разделение рабочего дня на части** возможно на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) (ст. 105 ТК РФ).

Перерыв между частями рабочего дня не следует путать с перерывами для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ) (так называемыми обеденными перерывами). Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться работнику независимо от разделения или неразделения рабочего дня на части. То есть даже если рабочий день разделен на части, работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания (Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов). Время перерыва между частями рабочего дня не включается в рабочее время.

Как указано в ст. 105 ТК РФ, при разделении рабочего дня на части общая **продолжительность рабочего времени не должна превышать установленную продолжительность ежедневной работы.**

Продолжительность рабочего дня исчисляется как сумма продолжительностей каждой из частей рабочего дня.

Разделение рабочего дня на части производится работодателем **на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** (ст. 105 ТК РФ).

Наиболее актуально разделение рабочего дня на части в случаях, когда интенсивность работы в течение дня неодинакова (например, для работников транспорта в «часы пик»), а также в сельском хозяйстве (когда днем ввиду климатических особенностей (жаркий полдень) или в связи с особенностями сельскохозяйственного производства целесообразно разделить рабочий день на утреннюю и вечернюю части).

Так, например, согласно п. 9 приказа Минтранса РФ от 18.10.2005 № 127 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса» водителям трамвая и троллейбуса с их согласия рабочий день

(смена) может быть разделен на две части. Разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа. Перерыв между двумя частями рабочего дня (смены) устанавливается не позже чем через 4 часа после начала работы. Продолжительность перерыва между частями рабочего дня (смены) при разделении рабочего дня (смены) на части в дневное время должна быть не более 2 часов без учета времени для отдыха и питания, в ночное время — не более 6 часов без учета времени для отдыха и питания, а общая продолжительной ежедневной работы (смены) не должна превышать продолжительности ежедневной работы (смены). Перерыв между двумя частями смены предоставляется в месте, оборудованном для отдыха водителей. Время перерыва между двумя частями рабочего дня (смены) в рабочее время не включается.

Наиболее известным примером повсеместного внедрения разделения рабочего дня на части является сиеста в Испании, которая стала национальной традицией, а изначально обуславливалась жарким полуденным временем.

Раздел IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Глава 10. Права работников в области времени отдыха и их реализация

§ 1. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

В силу ч. 5 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на отдых. Конституционное право работника на отдых является также общепризнанным и закрепленным в ряде международных актов, например в ст. 7 Международного пакта «Об экономических, социальных и культурных правах» и в ст. 2 Европейской социальной хартии.

В силу ст. 106 ТК РФ **время отдыха** — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Указанное время предоставляется работнику для восполнения сил, затраченных в процессе осуществления трудовой деятельности в связи с чем право на отдых тесно связано с правами работника на благоприятные условия труда.

Право работника на отдых предполагает предоставление ему времени отдыха в течение дня, отдыха между рабочими днями, а также более продолжительного отдыха в течение года. Соответственно законодательством предусмотрено несколько видов времени отдыха работника.

Согласно ст. 107 ТК РФ **видами времени отдыха являются:**

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

§ 2. ПЕРЕРЫВЫ В РАБОТЕ. ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

2.1. Перерывы для отдыха и питания («обеденный» перерыв)

1. Согласно ч. 1 ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (так называемый обеденный перерыв).

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ч. 2 ст. 108 ТК РФ).

Соглашение между работником и работодателем о времени предоставления обеденного перерыва может быть оформлено путем включения соответствующего условия в трудовой договор.

Данный перерыв является временем, в течение которого **работник свободен от исполнения трудовых обязанностей** и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

В связи с этим в свой «обеденный перерыв» работник может отсутствовать на рабочем месте. При этом **работник не обязан уведомлять работодателя о своем нахождении в «обеденный» перерыв.**

Так, например, неправомерным будет увольнение по подп. «а» п.6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за прогул) в ситуации, когда за вычетом обеденного перерыва время отсутствия работника на рабочем месте составило менее четырех часов.

Й-д Пример из судебной практики

Й- Определение Ленинградского областного суда от 16.01.2013 № 33-188/2013:

«Следует отметить, что работодатель, определяющий правилами внутреннего трудового распорядка предоставление перерыва сразу после 3,5 часа работы, не имеет возможности применить меру дисциплинарной ответственности в виде увольнения работника за появление на работе после окончания перерыва. Это обусловлено тем, что время перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее время.

Работник вправе использовать его по своему усмотрению, поэтому поведение работника, который отсутствовал на работе в это время, нельзя признать противоправным. Следовательно, появление работника после установленного таким образом перерыва для отдыха и питания не дает основания работодателю прекратить трудовой договор по основаниям, предусмотренным пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Согласно ст. 91 ТК РФ рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В соответствии со ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Так, из Правил внутреннего трудового распорядка ЗАО «Ольвекс» следует, что время начала работы в офисе в 9 часов 30 мин., время окончания работы — в 17 часов 30 мин., длительность перерыва на обед в офисе организации составляет 30 мин. в промежутке между 13 ч. и 15 ч.

Из акта об отсутствии работника на рабочем месте от 08 августа 2012 г. следует, что П.Л. отсутствовала на рабочем месте с 9 ч. 30 мин. до 13 ч. 50 мин. Из указанного периода времени следует вычесть время перерыва на обед — 30 мин.

В соответствии со ст. 106 ТК РФ время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Как следует из п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Исходя из того, что начало рабочего дня для истицы установлено в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка с 9 час. 30 мин., то ее отсутствие на работе до начала обеденного перерыва (времени, которым он вправе распоряжаться по своему усмотрению) составило менее 4-х часов. Таким образом, отсутствие истицы на работе сверх времени, установленного пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в качестве основания для прекращения с работником трудовых отношений за отсутствие на работе более четырех часов, не нашло своего подтверждения».

2. Согласно ч. 3 ст. 108 ТК РФ на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, **работодатель обязан обеспе-**

нить работнику возможность отдыха и приема пищи **в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи** устанавливаются **правилами внутреннего трудового распорядка.**

В отличие от перерывов, предусмотренных ч. 1 ст. 108 ТК РФ, в ситуациях, указанных в ч. 3 ст. 108 ТК РФ, работник отдыхает и принимает пищу **в рабочее время**, в связи с чем указанное время оплачивается в полном объеме (в отличие от «обеденного» перерыва).

2.2. Специальные перерывы для обогрева и отдыха

В силу ч. 1 ст. 109 ТК РФ на отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Согласно позиции Роструда, отраженной в его письме от 11.04.2012 № ПГ/2181-6-1, указанные периоды времени необходимо включать в рабочее время.

Частью 2 ст. 109 ТК РФ установлено, что **работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам** в необходимых случаях предоставляются **специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений** для обогрева и отдыха работников.

2.3. Ежедневный (междусменный) отдых.

Еженедельный непрерывный отдых. Выходные дни ¹

1. К сожалению, трудовое законодательство не устанавливает минимальную продолжительность **ежедневного (междусменного) отдыха.**

Однако согласно постановлению СНК СССР от 24.09.1929 «О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю» **продолжительность ежедневного отдыха (между сменами и т. п.) работников во всяком случае должна быть вместе со временем обеденного перерыва не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).**

Данное постановление обязательно к применению в силу ст. 423 ТК РФ.

Таким образом, минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха составляет вместе со временем обеденного перерыва **не менее двойной продолжительности предшествующего рабочего дня (смены).**

2. В силу ст. 110 ТК РФ **продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.**

Данная гарантия обеспечивается путем предоставления работнику выходных дней.

3. Всем работникам предоставляются **выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).** При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день (ч. 1 ст. 111 ТК РФ).

В силу ч. 2, 3 ст. 111 ТК РФ общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (как правило, вторым выходным днем является суббота). Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна **по производственно-техническим и организационным условиям**, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка (ч. 4 ст. 111 ТК РФ). Это означает, что выходной день для одной группы работников является рабочим днем для другой группы работников.

2.4. Нерабочие праздничные дни.

Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни

1. Статьей 112 ТК РФ установлены нерабочие праздничные дни.

В силу ст. 107 ТК РФ указанные дни относятся ко времени отдыха работника, которое работник вправе использовать по своему усмотрению.

2. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы **работникам, получающим оклад** (должностной оклад) (ч. 4 ст. 112 ТК РФ). Это означает, что несмотря на наличие в календарном месяце нерабочего праздничного дня, в который работник фактически не работал, **заработная плата за соответствующий месяц** должна быть выплачена работнику в полном объеме.

Для работников, которые работают на условиях сдельной оплаты труда также предусмотрены гарантии, связанные с наличием в календарном месяце нерабочих праздничных дней. Так, согласно ч. 3 ст. 112 ТК РФ работникам, **за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад)**, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается **дополнительное вознаграждение**. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Предоставление такой гарантии (дополнительного вознаграждения) обусловлено тем, что в нерабочие праздничные дни работник не имеет возможности трудиться, а, учитывая, что размер его заработной платы зависит от объема выпускаемой продукции, наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней при отсутствии соответствующего дополнительного вознаграждения приводило бы к уменьшению заработной платы работника.

3. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются (ч. 1 ст. 112 ТК РФ):

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января — Новогодние каникулы;

7 января — Рождество Христово;

23 февраля — День защитника Отечества;

8 марта — Международный женский день;

1 мая — Праздник Весны и Труда;

9 мая — День Победы;

12 июня — День России;

4 ноября — День народного единства.

В силу п. 7 ст. 4 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» по просьбам религиозных организаций **соответствующие органы государственной власти в Российской Федерации** вправе объявлять религиозные праздники нерабочими (праздничными) днями на соответствующих территориях.

Так, например, ст. 2 и 3 Закона Республики Бурятия от 23.12.2008 № 675-IV «О праздничных днях в Республике Бурятия» установлено, что, учитывая сложившиеся исторические традиции в Республике Бурятия, устанавливается нерабочий праздничный день — первый день Нового года по лунному календарю — праздника Белого месяца «Сагаалган». Дата праздника Белого месяца «Сагаалган» ежегодно объявляется нормативным правовым актом Главы Республики Бурятия.

Дни воинской славы и памятные даты (Федеральный закон от 13 марта 1995 г. № 32-ФЗ «О днях воинской славы и памятных датах России»), профессиональные праздники (например, День работника гражданской авиации), а также иные праздники, не указанные в ст. 112 ТК РФ, не являются нерабочими праздничными днями.

4. В силу ч. 1 ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, **уменьшается на один час.**

5. В силу ч. 2 ст. 112 ТК РФ при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6. Согласно п. 2 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н, **перенос выходных дней**, совпадающих с нерабочими праздничными днями, предусмотренный ч. 2 ст. 112 ТК РФ, осуществляется работодателями, применяющими различные режимы труда и отдыха, **при которых работа в праздничные дни не производится.** Такой порядок переноса выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, в равной степени относится к режимам работы **как с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями, так и со скользящими днями отдыха.**

У работодателей, приостановка работы у которых в нерабочие праздничные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (например, непрерывно действующее производство, ежедневное обслуживание населения и др.), **перенос выходных дней, предусмотренный ч. 2 ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации, не осуществляется.**

Указанная норма, однако, не означает, что работники, для которых не производится перенос выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, лишаются соответствующего права на отдых. Для указанных работников **месячная (квартальная, годовая) норма рабочего времени уменьшается** в связи с наличием в соответствующем месяце нерабочих праздничных дней.

Это означает, что месячная норма рабочего времени работников, которым не производился перенос выходных дней, должна быть равна месячной норме рабочего времени работников, которым перенос выходных дней производился. То есть работодатель обязан либо путем уменьшения продолжительности рабочих дней, либо путем предоставления дополнительного времени отдыха обеспечить работникам, которым не производился перенос выходных дней, уменьшение нормы рабочего времени за учетный период.

Это следует из п. 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н и подтверждено Определением Конституционного Суда РФ.



Пример из судебной практики

Определение Конституционного Суда РФ от 19.10.2010 № 1303-0-0:

«В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации гражданин С. В. Иваненко, для которого был установлен сменный режим работы, предусматривавший работу в нерабочие праздничные дни, просит признать не соответствующей Конституции Российской Федерации статью 112 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющую перечень нерабочих праздничных дней, порядок оплаты труда за работу в такие дни, включая порядок определения ее размера, и правила переноса выходных дней, если они совпадают с нерабочими праздничными днями.

Как утверждается в жалобе, суд общей юрисдикции, руководствуясь оспариваемой нормой при разрешении дела С. В. Иваненко, указал, что в отношении работников, выполняющих работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, механизм переноса выходных дней при их совпадении с нерабочими праздничными днями не применяется, чем, по мнению заявителя, нарушается принцип равенства, а также его право на отдых (ст. 19и 37 Конституции Российской Федерации).

В соответствии с п. 1 Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю (утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 августа 2009 г. № 588н) при исчислении нормы рабочего времени учитывается, в том числе, положение ч. 2 ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации, т. е. из рабочего времени исключаются дополнительные дни отдыха, возникающие в связи с переносом выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями (аналогичное правовое регулирование подсчета нормы рабочего времени действовало и до принятия названного подзаконного акта — с момента введения в трудовое законодательство положения о переносе выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями). Исчисленная в указанном порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха, предоставляя тем самым в равной мере всем работникам возможность реализовать свое конституционное право на отдых».

7. Установленное ч. 2 ст. 112 ТК РФ правило о переносе выходных дней не применяется к выходным дням, совпадающим со следующими праздничными днями: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января (Новогодние каникулы) и с 7 января (Рождество Христово).

Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с названными нерабочими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном ч. 5 ст. 112 ТК РФ.

Согласно ч. 5 ст. 112 ТК РФ в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году **подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года**. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается **при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня**.

Согласно ч. 1 ст. 113 ТК РФ **работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается**, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Указанные случаи определены, в частности, в ч. 2—6 ст. 113 ТК РФ

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится **с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений**, индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни **без их согласия** допускается в следующих случаях (ч. 3 ст. 113 ТК РФ):

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В соответствии с ч. 4 ст. 113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни **творческих работников** средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных

организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, **допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.**

Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены ТК РФ, утвержден постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни **допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.**

Таким образом, в случаях, не указанных в ч. 2-4 ст. 113 ТК РФ, привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (одного только согласия работника будет недостаточно).

Согласно ч. 6 ст. 113 ТК РФ в нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (**непрерывно действующие организации**), работ, вызываемых **необходимостью обслуживания населения**, а также **неотложных** ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

В указанных случаях не применяется правило, предусмотренное ч. 1 ст. 113 ТК РФ.

Согласно ч. 7 ст. 113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни **инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет**, допускается только при условии, **если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением**, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть **под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.**

Во всех случаях привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни **работодатель обязан** выдать работнику соответствующее **письменное распоряжение**: в силу ч. 8 ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

§ 3. ОТПУСКА

3.1. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Согласно ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска **с сохранением места работы (должности) и среднего заработка** (так называемые ежегодные оплачиваемые отпуска).

Ежегодные оплачиваемые отпуска бывают **основные и дополнительные.**

3.1.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам **продолжительностью 28** календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются: работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,

в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей **могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска** для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.2.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Согласно ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет **7 календарных дней** (ч. 2 ст. 117 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска **конкретного работника** устанавливается **трудовым договором** на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также **письменного согласия работника**, оформленного путем заключения **отдельного соглашения к трудовому договору**, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (т. е. превышает 7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой **денежной компенсацией** в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами (ч. 4 ст. 117 ТК РФ).

3.1.2.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

В силу ст. 118 ТК РФ отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

3.1.2.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

В силу ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который **не может быть менее трех календарных дней**.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, — органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета утверждены, постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884.

3.1.3. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

В силу ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников **исчисляется в календарных днях** и максимальным пределом не ограничивается. **Нерабочие праздничные дни**, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, **в число календарных дней отпуска не включаются**.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска **дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском**.

3.1.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

В силу ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику **ежегодно**. **Право на использование отпуска за первый год работы** возникает у работника **по истечении шести месяцев его непрерывной работы** у данного работодателя. **По соглашению сторон** оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника **должен быть предоставлен:**

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Так, в силу ч. 4 ст. 123 ТК РФ по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Отпуск за 2 и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года **в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**, установленной у данного работодателя.

Из вышеизложенного следует, что график отпусков становится обязательным для работника после первого отпуска. После истечения шести месяцев непрерывной работы

у данного работодателя работник имеет право получить **отпуск за первый год работы независимо от** утвержденного у работодателя **графика отпусков**.

3.1.4.1. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

Согласно ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором **сохранялось место работы (должность)**, в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время **вынужденного прогула** при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, **не превышающее 14 календарных дней** в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, **не включаются**:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 настоящего Кодекса;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные **дополнительные** оплачиваемые отпуска **за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**, включается только фактически отработанное **в соответствующих условиях время**.

При этом необходимо иметь в виду, что если коллективным договором предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного отпуска определенной продолжительности для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда **без привязки к фактической продолжительности работы** в соответствующих условиях, работодатель не вправе исчислять продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска исходя из продолжительности фактически отработанного в соответствующих условиях времени, а должен предоставить дополнительный отпуск в полном объеме.



Пример из судебной практики

Решение Савеловского районного суда города Москвы от 23.04.2009¹:

«Федеральный профсоюз авиадиспетчеров России (ФПАД России), действуя в интересах членов профсоюза Б., В., Г., К., Л., М., П., С. обратился в суд с иском к Федеральному государственному унитарному предприятию «Госкорпорация по ОрВД» о признании действий работодателя по расчету количества дней дополнительного отпуска за вредные условия труда в период с 01.02.2002 по 31.03.2007 за фактически отработанное время в данных условиях незаконными, обязанию работодателя произвести расчет количества дней дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда в период с 01.02.2002 по 31.03.2007 в соответствии с пунктом 5.2.11 Коллективного договора филиала «Аэронави-

¹ Информационный сборник ФН ПР «О практике участия общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов в нормотворческой деятельности и защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся». 2011. № 16.

гация Северо-Восточной Сибири" ФГУП "Госкорпорация по ОрВД" в количестве 39 календарных дней ежегодно, компенсации морального вреда по 10 000 рублей, указав в обоснование исковых требований, что работодателем при расчете дополнительного отпуска истцов за работу во вредных условиях труда в период с 01.02.2002 по 31.03.2007 не учитывались положения п. 5.2.11 Коллективного договора, предусматривающего, что отпуск за вредные условия труда истцам, работающим в должностях диспетчеров, занятых непосредственным управлением воздушным движением, включенным в Список № 1, должен предоставляться в количестве 39 календарных дней независимо от фактически отработанного во вредных условиях времени, при этом работодатель полагает, что в спорный период ежегодно истцам было положено 28 календарных дней основного отпуска, 24 календарных дня отпуска за работу в районе Крайнего Севера, а также отпуск за работу во вредных условиях труда исходя из фактически отработанного времени в таких условиях.

<...>

Как установлено в судебном заседании истцы Б., В., Г., К, К., Л., М., П., С. работают в Маганском отделении базового Центра ОВД филиала "Аэронавигация Северо-Восточной Сибири" ФГУП "Госкорпорация по ОрВД" в должности диспетчер службы движения, осуществляющий непосредственное УВД., истец К. работает руководителем полетов в Маганском отделении базового Центра ОВД филиала "Аэронавигация Северо-Восточной Сибири", истец К. работает руководителем полетов Якутского Центра ОВД филиала "Аэронавигация Северо-Восточной Сибири".

Согласно ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Статья 116 ТК РФ определяет, что ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В соответствии со ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Часть 1 ст. 120 ТК РФ предусматривает исчисление основного и дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков в календарных днях, а так же устанавливает, что такие отпуска максимальным пределом не ограничиваются.

Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда специалистам, осуществляющим непосредственное УВД, производится в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 и Постановлением Минтруда СССР от 29.05.1991 г. № 11 "О дополнительном отпуске и продолжительности рабочей недели работников, осуществляющих управление воздушным движением", которым определена продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска до 33 рабочих дней в зависимости от интенсивности и сложности управления воздушным движением.

В соответствии с п. 5.2.9—5.2.11 Коллективного договора ГУП "Якутский региональный центр по использованию воздушного пространства, управлению воздушным движением и радиотехническому обеспечению полетов "Сахааэронавигация" (в дальнейшем — Коллективный договор филиала "Аэронавигация Северо-Восточной Сибири"), ежегодные отпуска и дополнительные отпуска предоставляются ежегодно в соответствии с действующим законодательством. Ежегодный (основной) оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 24 рабочих дней. Работникам предприятия устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска (приложение № 4): за работу в районах Крайнего Се-

вера — 21 рабочий день; за вредные условия или особые условия труда — до 12 рабочих дней; за ненормированный рабочий день — с 6 до 15 рабочих дней; за многосменный режим работы — 3 дня с соответствии с приказом МГА. № 42 от 05.03.1988.

Конкретная продолжительность дополнительного отпуска специалистам УВД, внесенным в список № 1 (Особо вредные и особо тяжелые условия труда), устанавливается в размере 36 рабочих дней (33 дня — по списку № 1 и 3 дня — за многосменный режим работы), а специалистам, осуществляющим непосредственное УВД, не внесенным в Список № 1 — в размере 24 рабочих дня (21 день — за особые или вредные условия труда и 3 дня — за многосменный режим работы).

Статьей 9 ТК РФ установлено, что в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

В момент принятия коллективного договора в 1999г. действовали положения КЗоТ, предусматривающие предоставление фиксированного количества дней дополнительного отпуска за вредные условия труда (далее — ВУТ) в рабочих днях без учета фактически отработанного времени в данных условиях.

С введением в действие ТК РФ (ст. 121), предоставление определенного количества дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, поставлено в зависимость от фактически отработанного в соответствующих условиях времени.

Возражая против заявленных требований, представитель ответчика указывает на изменения действующего законодательства, в соответствии с требованиями которого работодатель и производил истцам расчет дополнительного отпуска за ВУТ — только за фактически отработанное время во вредных условиях.

Вместе с тем, суд не соглашается с позицией ответчика в силу следующего.

В соответствии со ст. 431 ГК РФ при толковании условий договора судом принимается во внимание буквальное значение содержащихся в нем слов и выражений. Буквальное значение условия договора в случае его неясности устанавливается путем сопоставления с другими условиями и смыслом договора в целом.

Из анализа положений пункта 5.2.11 Коллективного договора следует, что отпуск за ВУТ для специалистов УВД, внесенных в список № 1, не связан с фактически отработанным временем в таких условиях, а связан лишь с конкретной должностью, отнесенной к работе с вредными условиями труда. Иного толкования данного положения, кроме буквального, суд принять не может.

Кроме того, в вышеназванный коллективный договор (в частности, в приведенные пункты) неоднократно вносились изменения и дополнения, приводившие коллективный договор в соответствие с требованиями нового законодательства, в том числе уточнялись должности сотрудников, имеющих право на отпуск за ВУТ, и точное количество дней отпуска в связи с чем принимались новые приложения к коллективному договору. Однако, положения п. 5.2.11 Коллективного договора, предусматривающие сам отпуск за ВУТ и конкретное количество дней такого отпуска для специалистов УВД, внесенных в список № 1, изменений не претерпели.

В связи с изложенным суд считает доводы ответчика о том, что п. 5.2.11 Коллективного договора необходимо применять только с учетом фактически отработанного времени в ВУТ, неправомерными, поскольку данный пункт в согласованной стороной работодателя и работников редакции не связывает право на дополнительный отпуск за ВУТ работникам, занятым непосредственным УВД и внесенным в список № 1, со временем, фактически отработанным в таких условиях. При этом суд также учитывает, что в соответствии с ч. 3 ст. 41 ТК РФ коллективным договором могут предусматриваться дополнительные гарантии, по сравнению с предусмотренными в законе. Такие гарантии работодатель предоставляет по своему усмотрению и исходя из финансового положения организации. Поскольку в данном случае работодатель добровольно принял на себя такие дополнительные

обязательства, изменения в договор своевременно не внес, то ежегодный дополнительный отпуск за ВУТ должен предоставляться работникам в строгом соответствии со взятыми на себя работодателем обязательствами на весь период действия такого коллективного договора либо до внесения изменений в п. 5.2.11.

Положение п. 5.2.9 коллективного договора о том, что все отпуска предоставляются в соответствии с действующим законодательством, не противоречит указанному выше, поскольку ст. 9 ТК РФ устанавливает, что в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений».

3.1.4.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

В силу ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с **графиком отпусков**, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (данное правило не распространяет на отпуск работника за первый год работы у данного работодателя).

О времени начала отпуска **работник должен быть извещен под роспись** не позднее чем за две недели до его начала.

Если работник был предупрежден о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника **обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок**, согласованный с работником (ч. 2ст. 124ТК РФ).

В силу ч. 4 ст. 123 ТК РФ отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Такие случаи, в частности, указаны в ч. 3 ст. 122 ТК РФ. Кроме того, ч. 4 ст. 123, ст. 262.1 ТК РФ предусмотрено, что:

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

3.1.4.3. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

В соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается **с согласия работника** перенесение отпуска на следующий рабочий год. **При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.**

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.4.4. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части.

Отзыв из отпуска

В соответствии со ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. **При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.**

Отзыв работника из отпуска допускается **только с его согласия**. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.4.5. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

В силу ст. 126 ТК РФ части ежегодного оплачиваемого отпуска, **превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника** может быть заменена денежной компенсацией.

Это означает, что весь отпуск не может быть заменен денежной компенсацией. Компенсация возможна лишь в случае, если отпуск работника составляет более 28 календарных дней и при этом заменены компенсацией могут быть лишь те дни, которые превышают 28 дней отпуска.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены части каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

3.1.4.6. Реализация права на отпуск при увольнении работника

Согласно ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация **за все неиспользованные отпуска.**

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). **При этом днем увольнения считается последний день отпуска.**

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

3.1.5. Исчисление среднего заработка для расчета отпускных выплат

Сумма отпускных выплат определяется как средний дневной заработок работника, умноженный на количество календарных дней отпуска.

Согласно ч. 4 статьи 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний заработок работника рассчитывается по правилам ст. 139 ТК РФ с учетом постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (вред, от 10.07.2014) (ч. 7 ст. 139ТК РФ).

Согласно п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922) (далее — Положение) для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

- а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;*
- б) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;*
- в) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;*
- г) заработная плата, выданная в неденежной форме;*
- д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссии, действующих на постоянной основе;*
- е) денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время;*
- ж) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;*
- з) заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;*

и) *заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;*

к) *надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;*

л) *выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;*

м) *вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений;*

н) *премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;*

о) *другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.*

Для расчета среднего заработка **не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда** (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие) (п. 3 Положения).

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из **фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени** за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале — по 28-е (29-е) число включительно) (п. 3 Положения).

Это означает, что за последние 12 месяцев при расчете будут приниматься во внимание не все количество дней за прошедшие 12 месяцев, а именно те дни, которые приходятся на оплачиваемые периоды, когда работник работал.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (п. 10 Положения).

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если (п. 5 Положения):

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с п. 5 Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,3), умноженного на количество полных календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,3) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

Приведем пример расчета отпускных выплат за ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Расчет производится в несколько этапов:

Сначала необходимо определить сумму начисленной заработной платы за последние 12 месяцев.

Для этого необходимо определить периоды, которые будут учитываться при расчете заработка за 12 месяцев, и сложить сумму учитываемых выплат за указанные периоды.

Для расчета среднего заработка и определения расчетного периода во внимание будут приниматься 12 полных календарных месяцев, предшествующих тому месяцу, в котором работнику предоставляется отпуск, даже если работнику отпуск предоставляется в середине месяца (*например, если работник уходит в отпуск с 09.09.2014, то расчетным периодом будет период с 01.09.2013 по 31.08.2014*). Это следует из абзаца первого п. 4 Положения, который определяет понятие календарного месяца.

Для определения периодов, которые будут учитываться при расчете заработка, необходимо исключить из указанных предшествующих 12 полных календарных месяцев те периоды, которые указаны в п. 5 Положения. Выплаченные работнику за исключаемые периоды суммы не будут учитываться при определении заработка за 12 предшествующих месяцев.

Все оставшиеся периоды за 12 месяцев учитываются при расчете заработка за 12 месяцев. Для определения заработка за 12 месяцев необходимо сложить все произведенные за учитываемые периоды выплаты, предусмотренные п. 2 Положения, за исключением выплат, указанных в п. 3 Положения.

Получившаяся сумма образует заработок за 12 месяцев, который необходим для последующего расчета среднего дневного заработка

Далее необходимо разделить получившийся заработок за 12 месяцев на расчетное количество календарных дней в тех периодах, которые учитывались при определении заработка за 12 месяцев — т. е. разделить сумму заработной платы на количество дней, за которые заработная плата начислялась, — это даст нам значение среднего дневного заработка.

При этом необходимо принять во внимание, что сумма рассчитанной заработной платы за 12 месяцев будет делиться не на фактическое количество календарных дней, а на расчетное количество календарных дней в расчетных периодах, учитывая, что в силу ч. 4 ст. 139 ТК РФ итоговые расчеты необходимо произвести не исходя из фактического количества календарных дней, а исходя из среднемесячного количества календарных дней.

Соответственно, необходимо рассчитать, сколько «среднемесячных» календарных дней входит в расчетный период.

Для этого необходимо сложить число «среднемесячных» календарных дней в полностью отработанных месяцах с количеством «среднемесячных» календарных дней в не полностью отработанных месяцах (во внимание будут приниматься только те периоды и месяцы, которые учитываются в расчетах, — см. п. 1 расчета).

Количество «среднемесячных» календарных дней в полностью отработанных месяцах определяется путем умножения количества полностью отработанных календарных месяцев на среднемесячное число календарных дней (т. е. количество полностью отработанных календарных месяцев \times 29,3).

Чтобы рассчитать количество «среднемесячных» календарных дней в не полностью отработанном месяце, необходимо среднемесячное число календарных дней (29,3) разделить на фактическое количество календарных дней в данном месяце, отработанном не полностью, и умножить на фактическое количество отработанных календарных дней в данном месяце (29,3 : количество календарных дней в месяце \times количество отработанных календарных дней в месяце).

Если в расчетном периоде было несколько не полностью отработанных календарных месяцев, то необходимо рассчитать количество «среднемесячных» календарных дней в каждом таком неполном месяце.

Затем необходимо сложить получившиеся значения и разделить расчетную сумму выплат за 12 месяцев на получившееся количество календарных дней. Получившееся значение будет являться средним дневным заработком работника за последние 12 месяцев.

Для расчета суммы отпускных выплат необходимо умножить получившееся значение среднего дневного заработка на фактическое количество дней отпуска.

Пример:

Работник уходит в отпуск на 21 день с 08.09.2014. В октябре 2013 г. работнику предоставлялся ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 дней, а в феврале 2013 г. он 10 дней находился на «больничном». За последние 12 календарных месяцев выплаты в пользу работника составили 280500руб., в том числе отпускные — 21 000руб., пособие по временной нетрудоспособности — 5700руб.

Рассчитаем сумму полагающихся отпускных.

Расчетный период для начисления отпускных — с 01.09.2013 по 31.08.2014. В этот период работник отработал полностью 10 месяцев из 12, а также 3 календарных дня в октябре 2012 г. и 18 календарных дней в феврале 2013 г.

Сумма учитываемых выплат за указанный период:

280 500 руб - 21 000 руб. — 5700 руб. = 253 800 руб. (исключаются периоды временной нетрудоспособности и соответствующие выплаты, а также время нахождения работника в отпуске и суммы отпускных).

Количество дней, учитываемых для расчета среднего дневного заработка:

а) В десяти полностью отработанных месяцах количество учитываемых календарных дней равно $10 \times 29,3 = 293$ (количество полностью отработанных месяцев, умноженное на среднемесячное число календарных дней).

б) В не полностью отработанном октябре количество учитываемых календарных дней равно: $29,3 : 31 \times 3 = 2,84$ (среднемесячное число календарных дней, разделенное на количество календарных дней в октябре и умноженное на фактическое количество календарных дней, отработанных в октябре).

В не полностью отработанном феврале количество учитываемых календарных дней равно: $29,3 : 28 \times 18 = 18,8$ (среднемесячное число календарных дней, разделенное на количество календарных дней в феврале и умноженное на фактическое количество календарных дней, отработанных в феврале).

Общее количество учитываемых календарных дней за расчетный период: 293 дн. + 2,84 дн. + 18,8 дн. = 314,64 дн.

Средний дневной заработок равен:

253 800 руб. : 314,64 дн. — 806,64 руб./день

Сумма отпускных равна 806,64 руб./день \times 21 день = 16 939,44 руб. (средний дневной заработок, умноженный на фактическое количество календарных дней отпуска).

Возможна ситуация, когда в расчетном периоде работнику начислялась премия. Согласно п. 15 Положения при определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

ежемесячные премии и вознаграждения — фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты **за каждый показатель** за каждый месяц расчетного периода;

премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, — фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, **превышает продолжительность расчетного периода**;

вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, — независимо от времени начисления вознаграждения.

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с п. 5 Положения, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.).

Если работник проработал неполный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном п. 15 Положения.

Так, например, если квартальная премия начислена до окончания последнего месяца квартала и после начисления премии наступил период временной нетрудоспособности работника до окончания квартала, то сложится ситуация, при которой квартальная премия не будет учитывать фактически отработанное работником время. В этом случае квартальная премия будет учитываться при расчете среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде (например, в марте начислена премия за первый квартал. В этом же месяце наступил период временной нетрудоспособности. Премия будет учитываться в размере:

$$[\text{сумма премии за квартал}] : [\text{количество рабочих дней в квартале}] \times [\text{количество фактически отработанных работником рабочих дней в квартале}]$$

Если же квартальная премия была начислена по итогам квартала уже после наступления периода временной нетрудоспособности пропорционально фактически отработанному времени, то квартальная премия будет учтена при расчете среднего заработка в размере фактически начисленных сумм (при условии, что квартал входит в расчетный период), т. к. она начислена за фактически отработанное время.

Премия учитывается при расчете среднего заработка **только в том случае, если она предусмотрена системой оплаты труда** (п. 2 Положения). Аналогичные разъяснения даны в письме Минфина РФ от 22.03.2012 № 03-03-06/1/150.

Премия включается в расчет, если время, за которое она начислена, входит в расчетный период (независимо от даты выплаты).

3.2. Отпуск без сохранения заработной платы

Согласно ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику **по его письменному заявлению** может быть предоставлен **отпуск без сохранения заработной платы**, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Так, в силу ч. 2 ст. 173 ТК РФ работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, — 15 календарных дней; работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации — 15 календарных дней; работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Частью 2 ст. 174 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя предоставить работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, — 10 календарных дней; работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации — до двух месяцев.

В силу ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Согласно ч. 2 ст. 286 ТК РФ если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска

по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Граждане, удостоенные званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы, имеют право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до трех недель в году (п. 2 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»). Аналогичное право предоставлено Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»),

Раздел V. ОПЛАТА ТРУДА

Глава 11. Права работников в области оплаты труда и их реализация

§ 1. ПОНЯТИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ОПЛАТЫ ТРУДА)

Декларация относительно целей и задач Международной организации труда¹ (Филадельфийская декларация) определяет, что труд не является товаром. Однако указанное обстоятельство не влияет на тот факт, что «возмездность» это обязательный признак трудовых отношений.

Согласно ст. 15 ТК РФ **трудовые отношения** — «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работай- ком **за плату** трудовой функции...». То есть, вступая в трудовые отношения, работник вправе рассчитывать на получение

«платы» за свою работу («заработной платы»).

В соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ обязательными условиями трудового договора являются: условие оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), а также гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Согласно ст. 129 ТК РФ **заработная плата (оплата труда работника)** — **вознаграждение за труд** в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также **компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и **стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Как видно из указанного определения, понятие «заработная плата» тождественно понятию «оплата труда» (отметим, что ранее «оплата труда» определялась в ст. 129 ТК РФ как система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами) — до вступления в силу Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ.

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Необходимо учитывать, что с 01.01.2017 работодатель — субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия положения об оплате труда, положения о премировании и др. При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отно-

¹ Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XVI. М., 1957.

шений данный работодатель должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться названными локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 309.2 ТК РФ, введенная Федеральным законом от 03.07.2016 № 348-ФЗ).

В соответствии с ч. 3 ст. 135 ТК РФ Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений утверждены «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год» (решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол №11) (далее — Единые рекомендации).

§ 2. СТРУКТУРА (СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ) ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ОПЛАТЫ ТРУДА). СООТНОШЕНИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД, КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ¹

Вознаграждение за труд является неотъемлемой составляющей трудовых отношений. Причем для большинства семей — это единственный источник средств существования.

В связи с этим на международном уровне был выработан ряд принципиальных подходов к регулированию вопросов оплаты труда, принцип обеспечения достойного уровня жизни для работника и его семьи и принцип оплаты по труду.

Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения (п. 3 ст. 23 «Всеобщей декларации прав человека»).

Согласно ст. 7 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» участвующие в Пакте государства признают право каждого на вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями указанного пакта.

В соответствии с частью 1 Европейской социальной хартии (пересмотренной) все работники имеют право на справедливое вознаграждение за труд, обеспечивающее им и их семьям достойный уровень жизни.

Статья 4 названной Хартии посвящена праву на справедливое вознаграждение за труд. Согласно п. 1 указанной статьи, в целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливое вознаграждение за труд Стороны Европейской социальной хартии обязуются признать право работников на вознаграждение за труд, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни.

В силу ст. 2 ТК РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Основопологающей гарантией обеспечения этого принципа является конституционная гарантия вознаграждения за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ).

¹ См. также: *Гладков И. Г.* О минимальном размере вознаграждения за труд в виде минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в системах оплаты труда не ниже минимального размера оплаты труда. Труд и социальные отношения. Т. 28. № 1. С. 3-22.

Экономическая сущность МРОТ проявляется в обеспечении нормального воспроизводства рабочей силы работника, выполняющего простые работы в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью. МРОТ по своему экономическому содержанию должен обеспечить работнику, отработавшему норму рабочего времени, месячный доход на уровне, достаточном для восстановления работоспособности и удовлетворения основных жизненных потребностей.

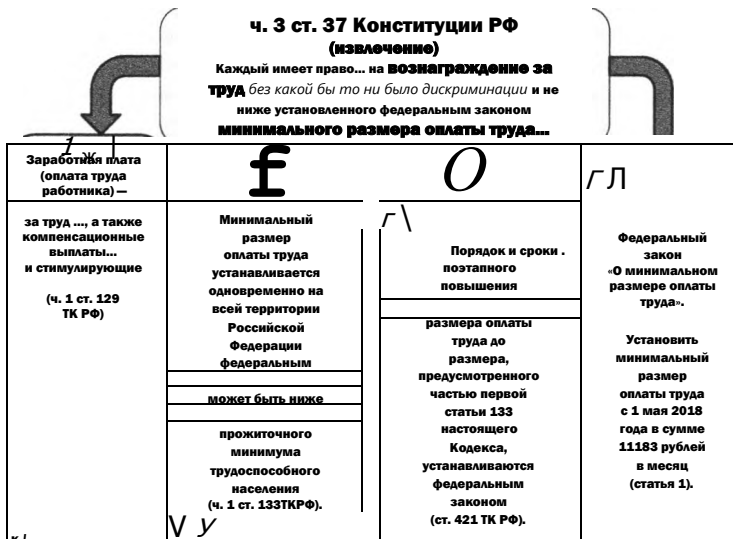
Воспроизводство рабочей силы является составной частью процесса общественного воспроизводства общественного продукта и экономических отношений. Причем он представляет собой непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное возобновление и повышение его профессионально-квалификационного и образовательного уровня.

Вознаграждение за труд должно обеспечивать воспроизводство рабочей силы при выполнении работы в нормальных условиях труда с обычной степенью его интенсивности, при выполнении норм труда и исполнении работником трудовых обязанностей.

Исходя из экономической природы, МРОТ необходимо рассматривать как вознаграждение за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Вместе с тем и юридическое содержание МРОТ не может его определять иначе, чем устанавливаемый федеральным законом минимальный размер месячного вознаграждения за труд работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

С принятием Конституции РФ 1993 года, провозгласившей установление в Российской Федерации гарантированного МРОТ (ч. 2 ст. 7) и право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37, ст. 19), МРОТ приобрел «статус» конституционной гарантии. По смыслу и букве Конституции РФ каждому работнику гарантируется установленный федеральным законом МРОТ, являющийся допустимой нижней планкой вознаграждения за труд.



Институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 ноября 2008 года № 11 -П).

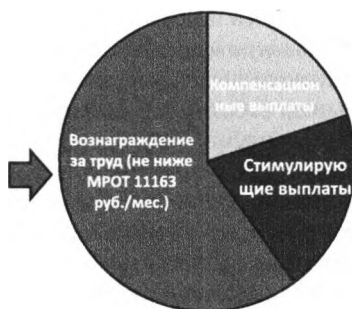
С 1 сентября 2007 года часть 2 ст. 129 ТК РФ, содержащая определение понятия МРОТ с нормой о невключении в его величину компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, утратила силу и в настоящее время законодательное определение понятия МРОТ отсутствует. Негативным последствием возникшего пробела в трудовом законодательстве стало появление у работодателей повода для нарушений неприкосновенности конституционной гарантии МРОТ, уже зафиксированных судебной практикой, заключающихся во «включении» работодателями в МРОТ компенсационных и стимулирующих выплат, которые не имеют отношения к этой конституционной гарантии.

«Однако, как отметил Конституционный Суд РФ в Определении от 1 октября 2009 года № 1160-0-0, правовая природа минимального размера оплаты труда и его основное назначение в механизме правового регулирования трудовых отношений после принятия Федерального закона от 20 апреля 2007 года № 54-ФЗ остались прежними; изменение правового регулирования, осуществленное законодателем в сфере оплаты труда, не предполагало уменьшения права лиц, работающих по трудовому договору, на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и членов его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Кроме того, из указанного Определения КС РФ следует, что установление такой государственной гарантии, как минимальный размер оплаты труда, определение содержания и объема этой гарантии, а также изменение соответствующих правовых норм не затрагивает других гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для работников, включая повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями» (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Из положения ч. 3 ст. 37 Конституции РФ о праве каждого на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ вытекает, что по своей правовой природе МРОТ является не чем иным, как *вознаграждением за труд* в виде его минимально допустимой нижней планки, устанавливаемой федеральным законом. Поэтому он гарантируется Конституцией РФ в качестве именно *минимального вознаграждения за труд* — неприкосновенной части заработной платы (оплаты труда работника) (далее — заработной платы), находящейся под непосредственной конституционной защитой. Другим, кроме *минимального вознаграждения за труд*, составным частям заработной платы (оплаты труда работника) (далее — заработной платы) (*компенсационным и стимулирующим выплатам*) такая непосредственная конституционная защита не предоставлена.

Зарплата (оплата труда)

Зарплата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ч. 1 ст. 129 ТК РФ).



Частью 1 ст. 129 ТК РФ, содержащей определение понятия заработной платы, в составе заработной платы предусмотрены следующие три отдельные группы (части) выплат работнику, существенно различающихся по их целевому назначению и по правовому механизму их начисления:

— *вознаграждение за труд* в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

— *компенсационные выплаты* (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

— *стимулирующие выплаты* (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Вознаграждение за труд представляет собой не только ***первую и основную по значимости слагаемую часть заработной платы, но и необходимую ее часть***. Так, заработная плата работника может быть сведена лишь к вознаграждению за труд (тарифной ставке, окладу, должностному окладу) — без компенсационных и стимулирующих выплат. Но предположение о том, что заработная плата работника может состоять только из компенсационных и (или) стимулирующих выплат, при отсутствии вознаграждения за труд, следует признать абсурдным.

Так, размер вознаграждения за труд в виде тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника является обязательным условием трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), то есть устанавливается трудовым договором. Поскольку в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ закреплено право каждого на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ, то в настоящее время конкретный размер вознаграждения за труд (размер полной тарифной ставки или полного оклада (должностного оклада), устанавливаемый трудовым договором, не может быть ниже 9 489 рублей в месяц, то есть МРОТ, установленного с 1 января 2018 года Федеральным законом от 28 декабря 2017 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения».

При этом, как указывается в ст. 1 этого закона, начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

Однако, уже 26 января 2018 года Президент Российской Федерации, как субъект права законодательной инициативы, внес в Государственную Думу проект федерального закона № 374313-7 о внесении изменений в ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», предложив ее в следующей редакции: «Статья 1. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 мая 2018 года в сумме 11 163 рубля в месяц». Как видно, Президент РФ В. В. Путин предложил ускорить процесс доведения МРОТ до 100% от величины прожиточного минимума трудоспособного населения (100% от величины прожиточного минимума трудоспособного населения за второй квартал 2017 года).

Вторую составную часть заработной платы в виде компенсационных выплат ТК РФ не только формально отличает от *вознаграждения за труд*, но и основания назначения компенсационных выплат работнику связывает не с его квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполняемой работы, которыми определяется выплачиваемое работнику вознаграждение за труд, а с особыми (отклоняющимися от нормальных) условиями его труда (работы), влекущими дополнительные (повышенные) физиологические и материальные затраты работника, и, как следствие, необходимость компенсирования этих затрат посредством установления работнику повышенной оплаты труда. Среди компенсационных выплат ч. 1 ст. 129 ТК РФ различает выплаты:

— за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

— за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению;

— иные выплаты компенсационного характера.

Наиболее распространенными являются компенсационные выплаты работникам:

— занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда — в виде *«конкретных размеров повышения оплаты труда»*, устанавливаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (ч. 1 ст. 146, ст. 147 ТК РФ);

— занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями — в виде *«районного коэффициента к заработной плате»* и *«процентной надбавки к заработной плате»* (ч. 2 ст. 146, ст. 148, ст. ст. 315, 316 и 317 ТК РФ).

Из разных предназначений вознаграждения за труд и компенсационных выплат как отдельных составных частей заработной платы вытекают и различные правовые механизмы установления их размеров.

Согласно ч. 1 ст. 146 и ч. 1 ст. 147 ТК РФ, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 147 ТК РФ).

Конкретные размеры повышения оплаты труда этим работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 147 ТК РФ), условия об этих компенсационных выплатах являются обязательными для включения в трудовой договор (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Единими рекомендациями определено, что размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ч. 2 ст. 146, ст. 148 ТК РФ). Так, согласно ст. 315 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. В соответствии с ч. 1 ст. 316 и ч. 1 ст. 317 ТК РФ и Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ч. 1 ст. 10 и ч. 1 ст. 11) размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, а также порядок и их определения устанавливаются Правительством РФ и далее по тексту. При этом органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов.

«Поскольку Правительство РФ данное полномочие не реализовало, в настоящее время действуют — в части не противоречащей ТК РФ — принятые до введения в действие данного Кодекса нормативные правовые акты, которыми определялся порядок применения районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки. Наряду с этим сохраняют свое действие нормативные правовые акты, устанавливающие коэффициенты за работу

в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях и процентные ставки для работающих в отдельных регионах с особыми климатическими условиями. В соответствии с указанными нормативными правовыми актами районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка начисляются на фактический заработок работника.

На основе действовавшего на протяжении десятилетий правового регулирования Минтруд России в разъяснении от 11 сентября 1995 года № 3 «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», утвержденном постановлением от 11 сентября 1995 года № 49, подтвердив сложившуюся правоприменительную практику, указал, что **процентные надбавки и коэффициенты начисляются на фактический заработок**, включая вознаграждения за выслугу лет.

Таким образом, **районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда**» (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П)¹.

Для того, чтобы определить фактический заработок работника следует обратиться (в соответствии с ч. 3 ст. 139 ТК РФ) к постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления заработной платы», где, в частности, указываются все виды выплат, которые могут быть предусмотрены системой оплаты труда. К таким видам выплат не относятся выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

«Конституционный Суд РФ неоднократно подчеркивал необходимость при установлении системы оплаты труда в равной мере соблюдать как норму, гарантирующую работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 ТК РФ, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях (определения от 1 октября 2009 года № 1160-0-0, от 17 декабря 2009 года № 1557-0-0, от 25 февраля 2010 года № 162-0-0 и от 25 февраля 2013 года № 327-0).

Такой подход использовался и в судебной практике. В решениях Верховного Суда РФ по конкретным делам неоднократно указывалось, что при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со статьями 315, 316 и 317 ТК РФ должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах и местностях (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24 июня 2011 года № 52-В11-1, от 29 июля 2011 года № 56-В11-10 и от 7 октября 2011 года № 3-В11-31).

В Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 года), подчеркивалось, что правильной является практика тех судов, которые удовлетворили требования работников о взыскании заработной платы с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок в тех случаях, когда работникам, работавшим в районах Крайнего Севера или местностях,

¹ См. Приложение 24.

приравненных к ним, работодателями устанавливалась заработная плата в размере минимального размера оплаты труда, к которой начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в данных районах и местностях. Такая же позиция выражена в Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ за третий квартал 2013 года (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 5 февраля 2014 года).

Соответственно, каждому работнику в равной мере гарантировалась как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в особых климатических условиях, что согласуется с предусмотренной Конституцией Российской Федерации, ее статьей 37 (часть 3), гарантией вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также с закрепленным в ее статье 19 (части 1 и 2) общеправовым принципом юридического равенства, который, помимо прочего, обуславливает необходимость предусматривать обоснованную дифференциацию в отношении субъектов, находящихся в объективно разном положении.

Тем не менее, в настоящее время правоприменительная практика исходит из того, что право работника, осуществляющего трудовую деятельность в особых климатических условиях, на повышенную оплату труда не может считаться нарушением в тех случаях, когда размер его заработной платы с учетом включения в ее состав районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки составляет не менее минимального размера оплаты труда (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 8 августа 2016 года № 72-КГ16-4 и от 19 сентября 2016 года № 51-КГ16-10)» (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Таким образом, проведенное сопоставление вознаграждения за труд и компенсационных выплат, выявившее различную правовую природу этих двух составных частей заработной платы, указывает на неправомерность их обезличения или отождествления в составе заработной платы. Следовательно, налицо неправомерность попыток «включения» компенсационных выплат в МРОТ, который является нижней планкой вознаграждения за труд. Подобные действия работодателей — это не что иное, как изъятие в пользу работодателей из заработка работников компенсационных выплат, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным и трудовым договорами, прикрываемое имитацией соблюдения конституционной гарантии МРОТ.

Правовая природа *третьей составной части заработной платы* в виде **стимулирующих выплат** разительно отличается от правовой природы **вознаграждения за труд** в целом и устанавливаемой федеральным законом нижней планки вознаграждения за труд — МРОТ, в частности. Право на стимулирующие выплаты, в отличие от права на вознаграждение за труд, не предусмотрено Конституцией РФ. Если нижняя планка вознаграждения за труд — МРОТ устанавливается федеральным законом, то в установлении размеров стимулирующих выплат законодатель не участвует.

Существенны различия в предназначении вознаграждения за труд и стимулирующих выплат. В соответствии с наименованием последних их целью является стимулирование высокоэффективного труда.

Так, согласно пункту 16 раздела V Единых рекомендаций размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения

установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей на 2018 год.

Из различной правовой природы и предназначений вознаграждения за труд и стимулирующих выплат вытекает неправомерность действий работодателей, уменьшающих работникам размер заработной платы путем мнимого «включения» последних в МРОТ. Является ложным и юридически фиктивным суждение о том, что с «включением» стимулирующих выплат в МРОТ (эквивалентный величине прожиточного минимума, то есть обеспечивающий только физиологическое существование самого работника), указанные выплаты сохраняют свое назначение стимулирования высокоэффективного труда. Поэтому попытки «включения» стимулирующих выплат в МРОТ являются, по сути, имитацией соблюдения конституционной гарантии МРОТ и фактической ликвидацией стимулирующих выплат как таковых.

§ 3. СООТНОШЕНИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД И ТАРИФНОЙ СТАВКИ, ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) В СТРУКТУРЕ И СИСТЕМАХ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ОПЛАТЫ ТРУДА)

В качестве **основных видов вознаграждения за труд** статья 129 ТК РФ устанавливает **тарифную ставку** — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени (ч. 3) и **оклад (должностной оклад)** — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц (ч. 4), указывая, что **в тарифной ставке и окладе (должностном окладе)** не учитываются **компенсационные и стимулирующие выплаты**, таким образом, отделяя тарифную ставку и оклад (должностной оклад) в составе заработной платы от компенсационных и стимулирующих выплат.

При исследовании норм ст. 129 ТК РФ о составе заработной платы и месте в ней МРОТ нами применяется метод «от частного к общему» (индуктивный метод), от составных частей заработной платы к ней в целом. Обращение же к ст. 135 «Установление заработной платы» ТК РФ позволяет нам проверить правильность полученных выводов обратным методом исследования «от общего к частному» (дедуктивным методом).

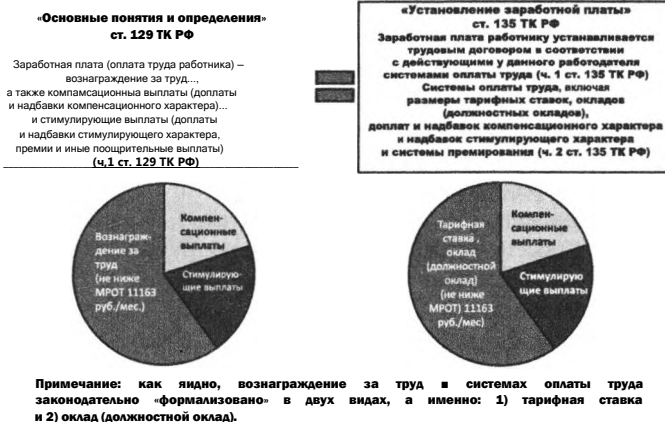
В ч. 1 ст. 135 ТК РФ указывается, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя **системами оплаты труда**. Часть 2 ст. 135 ТК РФ раскрывает понятие систем оплаты труда тем, что включает в них размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

Отталкиваясь от понятия «системы оплаты труда», исключив из его состава вначале «системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования» (т.е. согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ — стимулирующие выплаты), затем «размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» (т.е. согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ — компенсационные выплаты), мы имеем в так называемом «сухом остатке» — «размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов)» (т.е. согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ — вознаграждение за труд).

Таким образом, опираясь на находящиеся в системном единстве статьи 129 и 135 ТК РФ, мы вновь приходим к выводу, что размеры тарифных ставок и окладов (должностных окладов), являющихся видами вознаграждения за труд, фиксированными размерами оплаты труда за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени, а также за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ниже устанавливаемого федеральным законом МРОТ (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ).

Как видно, **вознаграждение за труд** в системах оплаты труда законодательно «формализовано» в виде тарифной ставки и оклада (должностного оклада).

Соотношение вознаграждения за труд и тарифные ставки, оклада (должностного оклада) в структуре и системах заработной платы (оплаты труда)



Согласно ч.ч. 2, 3 ст. 129 ТК РФ тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Совершенно очевидно, что определения, раскрывающие понятия тарифной ставки, оклада (должностного оклада) идентичны понятию вознаграждения за труд, указанного в ч. 1 ст. 129 ТК РФ, а также идентичны содержанию месячной заработной платы, определенной в ч. 3 ст. 133 и ч. 11 ст. 133' ТК РФ, как вознаграждение за труд, во-первых, если работник отработал в этот период норму рабочего времени и, во-вторых — выполнил нормы труда (трудо-вые обязанности).

В силу ч. 3 ст. 37 Конституции РФ месячные размеры тарифных ставок и окладов (должностных окладов), как видов вознаграждения за труд, не могут быть ниже МРОТ.

§4. РЕАЛИЗАЦИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОНСТИТУЦИИ РФ О ВОЗНАГРАЖДЕНИИ ЗА ТРУД НЕ НИЖЕ ВЕЛИЧИНЫ МРОТ В ЧАСТИ 3 СТ. 133 ТК РФ

Вопросы установления МРОТ (а не вопросы ограничения заработной платы минимальным размером оплаты труда) являются содержанием статьи 133 ТК РФ, о чем красноречиво говорит наименование данной статьи — «Установление минимального размера оплаты труда». В части третьей ст. 133 ТК РФ содержится императивная норма о том, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудо-вые обязанности), то есть тарифная ставка, оклад (должностной оклад), не может быть ниже МРОТ. Данная норма увязывает установление минимального размера оплаты труда (но не установление общего размера оплаты труда в сумме трех самостоятельных частей заработной платы) с выполнением работником нормы рабочего времени, нормы труда, трудовые обязанности. Выполнение работником месячной нормы рабочего времени и нормы труда является условием обычного выполнения своей трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), оплата которой не может быть ниже МРОТ. Однако само по себе выполнение обычного («нормального») труда, то есть выполнение работником месячных нормы рабочего времени и нормы труда не является основанием для выплаты работнику помимо

«тарифа» (*вознаграждения за труд* в виде тарифной ставки, оклада (должностного оклада) также *компенсационных выплат* (доплат и надбавок компенсационного характера и *стимулирующих выплат* (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат). Отсюда вытекает вывод, что в вознаграждение за труд не ниже МРОТ не могут «включаться» компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Так, стимулирующие выплаты, являясь частью заработной платы (но не частью МРОТ), предназначены для стимулирования высокоэффективного труда. Фиктивное «включение» стимулирующих выплат в МРОТ (предназначенный обеспечивать лишь физиологическое существование самого работника), влечет ликвидацию стимулирующих выплат как таковых, превращение стимулирующих выплат в юридическую фикцию.

«В силу прямого предписания Конституции РФ (статья 37, часть 3) минимальный размер оплаты труда должен быть обеспечен всем работающим по трудовому договору, то есть является общей гарантией, предоставляемой работникам независимо оттого, в какой местности осуществляется трудовая деятельность; в соответствии с ч. 1ст. 133 ТК величина минимального размера оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации, то есть без учета природно-климатических условий различных регионов страны.

Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.

В противном случае месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени в местностях с особыми климатическими условиями, могла бы по своему размеру не отличаться от оплаты труда лиц, работающих в регионах с благоприятным климатом. Таким образом, гарантия повышенной оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях утрачивала бы реальное содержание, превращаясь в фикцию, а право граждан на компенсацию повышенных затрат, обусловленных работой и проживанием в неблагоприятных условиях, оказалось бы нарушенным.

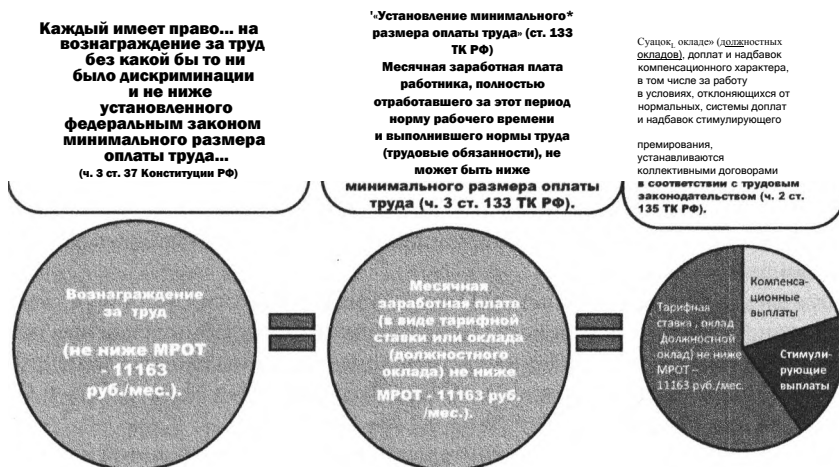
Нарушались бы и конституционные принципы равенства и справедливости, из которых вытекает обязанность государства установить такое правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает основанную на объективных критериях, включая учет природно-климатических условий осуществления трудовой деятельности, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении.

Поглощение выплат, специально установленных для возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат работников, связанных с климатическими условиями, минимальным размером оплаты труда, по существу, приводило бы к искажению правовой природы как этой гарантии, так и самих указанных выплат, что недопустимо в силу предписаний статьи 37 (часть 3) Конституции РФ и принципов правового регулирования трудовых правоотношений» (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Обзором законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2010 года, утвержденным постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 16.06.2010, отозвана позиция Президиума Верховного Суда РФ о составе МРОТ, ранее изложенная в Обзоре законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года, утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010. Отозваны были, в частности, следующие разъяснения Верховного Суда РФ: «...именно размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), как и базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, определяющие месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот

период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в ч. 1 ст. 133 Трудового кодекса, также без учета компенсационных, стимулирующих, а равно социальных выплат, которые, в свою очередь, могут устанавливаться работникам лишь свыше названного минимального размера оплаты труда».

' Реализация положений Конституции РФ о вознаграждении за труд не ниже МРОТ в части 3 ст. 133 ТК РФ и в системах оплаты труда (ч.2. ст. 135 ТК РФ)



На реализацию положений Конституции РФ о вознаграждении за труд не ниже МРОТ направлена деятельность Федерации Независимых Профсоюзов России.

11 июня 2010 года Председатель ФНПР М.В. Шамаков провел Общероссийское селекционное совещание, посвященное обсуждению практических действий профсоюзных организаций по реализации «разъяснений» Президиума Верховного Суда РФ, на котором было объявлено о начале общепрофсоюзной кампании «МРОТ — по закону!».

Исполнительный комитет ФНПР в своем постановлении от 28.07.2010 № 4—3 подчеркнул неизменность позиции ФНПР и ее членских организаций о составе МРОТ как конституционной гарантии нижнего предела (нижней планки) вознаграждения за труд, установленного федеральным законодательством, без включения компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Помимо этого, было рекомендовано членским организациям ФНПР при ведении коллективных переговоров в рамках заключения региональных соглашений о минимальной заработной плате в субъектах Российской Федерации настаивать на установлении размеров минимальной заработной платы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат', в случае установления работодателями тарифных ставок, окладов (должностных окладов) ниже МРОТ, установленного федеральным законом, инициировать подачу членами профсоюзов исковых заявлений в суд о взыскании недоначисленной заработной платы.

Начиная с 2011 года Верховный Суд РФ неоднократно в своих определениях (от 08.04.2011 г. № 3-В1 I—4, от 24.06.2011 г. № 52-В1 I—I) выражал позицию о том, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее МРОТ, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях. При этом суд указывал, что при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях должны быть компенсированы специальным коэффициентом и надбавкой к заработной плате.

В п. 8 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ за третий квартал 2013 года (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.02.2014) разъяснено: «Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях подлежат начислению на заработную плату работника, установленную в размере не ниже предусмотренного законом минимального размера оплаты труда».

В Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) снова была отражена позиция о недопустимости «включения» компенсационных выплат в МРОТ, а именно — районных коэффициентов для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, то есть правильной является практика тех судов, которые удовлетворяли требования работников о взыскании заработной платы с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок в тех случаях, когда работникам, работавшим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, работодателями устанавливалась заработная плата в размере МРОТ. К заработной плате работника организации, расположенной в районе Крайнего Севера или приравненной к районам Крайнего Севера местности, установленной в размере МРОТ, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в данных районах и местностях.

Несмотря на указанные разъяснения Президиума Верховного Суда РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ принимает судебные решения по данному вопросу, допуская «включение» районных коэффициентов и иных видов компенсационных выплат МРОТ (Определение Верховного Суда РФ от 08.08.2016 № 72-КГ 16—4; Определение Верховного Суда РФ от 19.09.2016 № 51-КГ16—10).

В результате изменения правоприменительной практики, выраженной в решениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ, работодатели, а также суды общей юрисдикции разных инстанций, последовали этому «примеру».

Не согласившись с решениями соответствующих судов граждане В. С. Григорьева, О. Л. Дейдей, Н. А. Капурина и И. Я. Кураш обратились с жалобами в Конституционный суд РФ о проверке конституционности положений ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133, ч. 1, 2, 3, 4 и 11 ст. 133 ТК РФ.

§ 5. РАЗМЕР МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (РМЗП) В СУБЪЕКТЕ РФ: ЕГО ПРАВОВАЯ ПРИРОДА. СООТНОШЕНИЕ Ч. 3 СТ. 133 И Ч. 11 СТ. 133 ТК РФ

Чтобы предоставить субъектам РФ возможность самим регулировать отношения, связанные с увеличением МРОТ, не нарушая при этом положение ч. 3 ст. 37 Конституции РФ об установлении МРОТ федеральным законом, законодатель дополнил ТК РФ (Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ) новой статьей 133.1 «Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации». Таким образом, было предложено субъектам РФ с учетом существующих в каждом из них социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения, самостоятельно повышать минимальное вознаграждение за труд путем принятия «специального» регионального соглашения о минимальной заработной плате, т. е. в договорном порядке.

«Минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда, если экономика региона развивается стабильно и создает условия для возможности учета величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации. При этом статья 133 ТК РФ не предусматривает полномочия социальных партнеров, заключающих указанное соглашение, помимо размера минимальной заработной платы самостоятельно определять правила о включении в нее каких-либо выплат, в частности районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок. Следовательно, при заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации трехсторонняя комиссия по

регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации должна руководствоваться общими правилами определения содержания соглашения, установленными статьями 45 и 46 Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, согласно части первой статьи 45 данного Кодекса полномочные представители работников и работодателей на всех уровнях социального партнерства, в том числе на региональном, должны действовать в пределах их компетенции.

Таким образом, минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации представляет собой установленную в системе социального партнерства дополнительную гарантию, которая не заменяет гарантии, предусмотренные федеральным законом, в том числе повышенную оплату труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями» (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Как видно из наименования и содержания ст. 133* ТК РФ, в ней речь идет не о МРОТ, который устанавливается только федеральным законом, а о РМЗП в субъекте РФ, который устанавливается не законом или иным нормативным правовым актом, а правовым договорным актом, то есть «специальным» региональным соглашением о минимальной заработной плате. Однако и федеральный МРОТ, и региональный РМЗП в составе заработной платы обладают одинаковым качеством по отношению к компенсационным и стимулирующим выплатам. Дело в том, что МРОТ — это минимальное вознаграждение за труд, устанавливаемое федеральным законом, а РМЗП — это минимальное вознаграждение за труд не ниже МРОТ, устанавливаемое «специальным» региональным соглашением о минимальной заработной плате в субъекте РФ. Следовательно, «включение» в РМЗП компенсационных и стимулирующих выплат так же недопустимо, как и «включение» указанных выплат в МРОТ.

«По своему содержанию приведенное положение полностью совпадает с частью третьей статьи 133 данного Кодекса, устанавливающей, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Таким образом, закрепляя возможность в рамках трехстороннего сотрудничества устанавливать минимальную заработную плату в субъекте Российской Федерации, федеральный законодатель исходил из того, что в механизме правового регулирования оплаты труда такая дополнительная гарантия будет в соответствующих случаях применяться вместо величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации», (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Как видно, Конституционный Суд РФ обратил внимание представителей сторон трехсторонних комиссий субъектов РФ при заключении «специального» регионального соглашения о минимальной заработной плате вместо МРОТ устанавливать РМЗП таким образом, чтобы в него не включались какие-либо компенсационные и стимулирующие выплаты.

Здесь уместно обратить внимание на экспертное заключение авторов научной статьи «Проблемы применения МРОТ в районах Крайнего Севера» (А. А. Бережнов, Ю. Б. Корсаненкова, И. А. Костян, А. М. Куренной, Г. В. Хныкин)¹, где, в частности, отмечается, что природа размера минимальной заработной платы (РМЗП) практически идентична природе минимальному размеру оплаты труда (МРОТ). Разница лишь в субъектах, принимающих решение по этому вопросу и в порядке распространения этого минимума на соответствующих работников. Если участники соглашения готовы (или, присоединившись к нему, вынуждены) выполнять обязательства по новому уровню оплаты труда, установленному соглашением о минимальной заработной плате (более высокому, чем федеральный МРОТ), то они должны понимать и то, что **именно на этот размер будут распространяться все гарантии в сфере оплаты труда, в том числе и районные коэффициенты и северные процентные надбавки.**

¹ Проблемы применения МРОТ в районах Крайнего Севера / А. А. Бережнов, Ю. Б. Корсаненкова, И. А. Костян и др. // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 39-43.

Установление месячной заработной платы работника (ч. 3 ст. 133 и ч. 11 ст. 133.1 ТК РФ) в системах оплаты труда (ч. 1, 2 ст. 135 ТК РФ)



Таким образом, учитывая изложенное, совершенно очевидно, в соответствии с ч. 3 ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже МРОТ, а также согласно ч. 11 ст. 133¹ ТК РФ не ниже РМЗП.

Как видно, при установлении *месячной заработной платы* работника в соответствии с ч. 3 ст. 133 и ч. 11 ст. 133¹ ТК РФ речь идет о *месячном вознаграждении за труд* в системе оплаты труда в виде тарифной ставки (должностного оклада) не ниже МРОТ и соответственно РМЗП.

Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение *нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат*.

Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение *трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат*.

При проведении комплексного сравнительного анализа содержания ч. 3 ст. 133 и ч. II ст. 133¹ следует, что содержание последних идентично содержанию тарифной ставки и оклада (должностного оклада) (части 3 и 4 ст. 129 ТК РФ).

Следуя позиции Конституционного Суда РФ выраженной в п. 3 резулятивной части рассматриваемого Постановления о том, что «Федеральный законодатель правомочен при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда, в том числе на основе выраженных в настоящем Постановлении правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, учесть сложившуюся в системе социального партнерства практику определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом необходимо признать, что **минимальный размер месячного вознаграждения за труд в виде минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, полностью отработавшего за этот период *норму рабочего времени* и выполнившего *нормы труда (трудовые обязанности)*, не может быть ниже величины МРОТ, установленного федеральным законом**».

Совершенно очевидно, что все виды компенсационных и стимулирующих выплат могут начисляться только на минимальный размер месячного вознаграждения за труд, указанный в ч. 3 ст. 133 и ч. II ст. 133¹ ТК РФ в виде тарифной ставки и оклада (должностного оклада) в соответствии с системой оплаты труда, действующей у работодателя.

При этом ст. 316 и 317 ТК РФ, Закон РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ч. 1 ст. 10 и ч. 1 ст. 11) возлагают определение районного коэффициента и порядок его применения, а также определение размера процентной надбавки **к заработной плате** за стаж работы в данных районах или местностях и порядок ее выплаты на Правительство РФ. В соответствии с разъяснением Минтруда России от 11 сентября 1995 года № 3 «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», утвержденном своим постановлением от 11 сентября 1995 года № 49, указало, что процентные надбавки и коэффициенты начисляются **на фактический заработок**.

Таким образом, как указывается в Постановлении Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П, *«районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка должны **начисляться на заработок**, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда»*.

В развитие этого положения Постановления Конституционного Суда РФ стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее — РТК) взяли обязательство «обеспечивать начисления *районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате* за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (п. 2.6. Генерального соглашения).

Стороны РТК также обязуются «гарантировать обеспечение выполнения в полном объеме действующих гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (абз. 3 п. 6.2. Генерального соглашения).

В соответствии со статьей 6 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде российской Федерации» решения Конституционного Суда Российской Федерации обязательны на всей территории Российской Федерации для всех представительных, исполнительных и судебных органов государственной власти, органов местного самоуправления, предприятий, учреждений, организаций, должностных лиц, граждан и их объединений.

В целях реализации положений Постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П Исполком ФНПР на заседании от 21 февраля 2018 года постановил¹:

1. Информацию секретаря ФНПР Н. Г. Гладкова (презентация прилагается) принять к сведению.
2. Отметить неизменность позиции ФНПР и ее членских организаций о величине МРОТ как конституционной гарантии минимального размера вознаграждения за труд, установленного законодательством.
3. Руководству ФНПР:
 - 3.1. Обратиться к депутатам Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации — членам межфракционной депутатской группы по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность» с предложением выступить с законодательной инициативой по совершенствованию законодательства в сфере оплаты труда на основе позиций Конституционного Суда РФ, выраженных в постановлении от 7 декабря 2017 года № 38-П.
 - 3.2. Обратиться в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации с рекомендацией об издании постановления, уточняющего разъяснение Минтруда России от 11 сентября 1995 года № 3 «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», утвержденное постановле-

нием Минтруда России от 11 сентября 1995 года № 49, в части, раскрывающей понятие «фактического заработка», на который должны начисляться упомянутые процентные надбавки и коэффициенты.

4. Членским организациям ФНПР:

- 4.1. Реализуя положения Постановления Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П, Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018—2020 годы и Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, обратить особое внимание на соблюдение трудового законодательства в части обеспечения выполнения в полном объеме действующих гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе начисление на фактический заработок районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в указанных районах.
- 4.2. Рекомендовать проведение совместных проверок с органами прокуратуры и государственными инспекциями труда в субъектах РФ (в рамках действующих соглашений о взаимодействии) соблюдения работодателями (их представителями) законодательства об оплате труда.
- 4.3. При обсуждении и формировании бюджетов всех уровней добиваться от органов законодательной (представительной) и исполнительной власти включения в соответствующие бюджеты необходимых средств на оплату труда работников государственных и муниципальных учреждений.
- 4.4. При ведении коллективных переговоров по заключению региональных соглашений о минимальной заработной плате учитывать сложившуюся практику определения минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) как видов вознаграждения за труд в системах оплаты труда, не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
- 4.5. Практиковать направление проектов региональных соглашений о минимальной заработной плате в Аппарат ФНПР для проведения правовой и социально-экономической экспертизы.

§ 6. СФЕРЫ ПРИМЕНЕНИЯ МРОТ И РМЗП

Здесь необходимо обратить внимание на реализацию одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений, провозглашенных в абз. 11 ст. 2 ТК РФ, а именно: «сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Этот принцип, применительно к установлению минимального вознаграждения за труд в Российской Федерации в целом и в субъектах РФ, реализуется в настоящее время таким образом, что МРОТ в Российской Федерации устанавливается федеральным законом, а РМЗП в субъекте РФ — региональным соглашением, разрабатываемым и заключаемым трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ.

В целях соблюдения гарантий по оплате труда работников следует разграничивать сферы применения МРОТ и РМЗП.

По смыслу ч. 2 ст. 7 и ч. 3 ст. 37 Конституции РФ установленный федеральным законом МРОТ гарантирован каждому работнику на территории Российской Федерации. А в соответствии с ч. 3 ст. II ТК РФ законодательными нормами о МРОТ (ст. 133 и 421

ТК РФ, Федеральным законом от 24.06.2008 № 91-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"») обязаны руководствоваться все работодатели — физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Что относится к сфере применения РМЗП, то последний устанавливается региональным соглашением не для всех работников, работающих на территории соответствующего субъекта РФ. Так, РМЗП не устанавливается для работников организаций, находящихся в данном субъекте РФ, но финансируемых из федерального бюджета (ч. 2 ст. 133.1 ТК РФ). В соответствии со ст. 133.1 ТК РФ, применяемой в нормативном единстве со ст. 47 и 48 ТК РФ, региональное соглашение о РМЗП действует в отношении работодателей, участвовавших в заключении данного соглашения или присоединившихся к соглашению после его заключения, а также работодателей, на которых указанное соглашение распространено в установленном порядке. Соответственно, РМЗП в субъекте РФ гарантируется работникам, работающим на территории данного субъекта РФ и состоящим в трудовых отношениях с работодателями, в отношении которых действует региональное соглашение о РМЗП.

Соотношение МРОТ и РМЗП

I $\underline{\hspace{1cm}}$ i $\underline{\hspace{1cm}}$ w



Примечание: Концептуальное назначение РМЗП в соответствии со ст. 133' ТК РФ заключается в увеличении МРОТ — нижней планки вознаграждения за труд — в договорном порядке посредством заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате.

§7. МЕРЫ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ РЕАЛЬНОГО СОДЕРЖАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В экономической науке различают **номинальную** и **реальную заработную плату**. Номинальная заработная плата — это денежное выражение заработной платы работника. Реальная заработная плата («реальное содержание заработной платы») — это совокупность товаров, работ и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату.

В условиях инфляции («обесценения» денег, выражающегося в общем росте цен) реальная заработная плата работника уменьшается, если номинальная заработная плата остается неизменной.

В силу ст. 130 ТК РФ, меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, относятся к основным государственным гарантиям по оплате труда работников.

Необходимо констатировать, что на законодательном уровне не предусмотрено мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы.

Так, согласно ст. 134 ТК РФ, обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Иных мер повышения реальной заработной платы, помимо

индексации, ТК РФ не предусмотрено, однако коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут быть предусмотрены иные меры повышения уровня реального содержания заработной платы.

Однако здесь важно заметить, что индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не является мерой повышения реального содержания заработной платы. Простая индексация на уровень роста потребительских цен (т.е. индексация на уровень инфляции) может обеспечивать только **поддержание уровня реального содержания заработной платы, но не его повышение.**

На практике же индексация зачастую не обеспечивает даже поддержания уровня реального содержания заработной платы, если работодатель индексирует не всю заработную плату, а только ее часть.

От экономистов часто можно слышать, что индексация заработной платы является инфляционным фактором. Тем самым высказываются доводы против проведения индексации. Но необходимо учесть одну очевидную вещь: отсутствие индексации заработной платы в условиях инфляции ведет к обеднению работника. Цены растут, заработная плата не изменяется — как следствие, работник становится беднее. Поэтому любые аргументы против индексации — это аргументы за обеднение работников.

В связи с этим нельзя недооценивать значение индексации заработной платы для работника — она позволяет ему сохранить заработную плату (или хотя бы ее часть) в условиях повышения цен.

В силу ст. 134 ТК РФ, организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели — **в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.**

Таким образом, для работодателя, не являющегося финансируемой из бюджета организацией, на законодательном уровне не установлен порядок проведения индексации.

В связи с этим на практике встречается мнение, что работодатель не обязан проводить индексацию, если ее порядок не определен **коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.**

Вопрос о том, являются ли положения ст. 134 ТК РФ **обязывающими работодателей, не финансируемых из государственного бюджета, самостоятельно устанавливать порядок индексации заработной платы,** либо предоставляющими им такое право, но не обязывающими осуществлять такое регулирование, был предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ.

В Определении Конституционного Суда РФ от 17.06.2010 № 913-0-0 отражена следующая позиция:

«Индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу предписаний ст. 2, 130 и 134 данного Кодекса, **индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору.** Нормативные положения, предоставляющие работодателям, которые не получают бюджетного финансирования, права самостоятельно (в том числе с участием представителей работников) устанавливать порядок индексации заработной платы, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя, и не могут рассматриваться как неопределенные и нарушающие их конституционные права».

Таким образом, Конституционный Суд **РФ** подтвердил наличие у работодателя **обязанности проводить индексацию заработной платы.** Из чего следует вывод о **наличии у работодателя обязанности установить порядок индексации заработной платы.**

Аналогичная позиция отражена в письме Роструда от 19.04.2010 № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем»:

«Действующим законодательством порядок индексации не установлен. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию.

В том случае, если в локальных нормативных актах организации не предусмотрен такой порядок, то, учитывая, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, полагаем, необходимо внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты».

При этом необходимо учитывать, что применяемый работодателем механизм индексации не должен носить фиктивный характер, а должен обеспечивать реальную индексацию (в частности, с учетом индекса потребительских цен). В противном случае суммы индексации (которая должна была быть проведена) могут быть взысканы в судебном порядке.



Пример из судебной практики

Определение Красноярского краевого суда от 07.08.2014 № 4г-1542/2014:

«Оценив представленные в дело доказательства, проанализировав нормы действующего трудового законодательства, Положение «О методике индексации заработной платы работников ООО «Авиатехцентр», суд апелляционной инстанции, установив, что в 2010, 2011 и 2012 гг. заработная плата работников не индексировалась, при этом правила утвержденного работодателем в декабре 2012 г. Положения о методике индексации заработной платы работников к предшествующим периодам не применялись, а избранный ответчиком механизм индексации заработной платы за 2010 и 2011 гг. в виде выплаты 2% от размера установленных окладов не обеспечивает повышение реального содержания заработной платы, пришел к правильному выводу о неисполнении ответчиком требований трудового законодательства.

В связи с этим судебная коллегия по гражданским делам Красноярского краевого суда в пределах полномочий, предоставленных суду апелляционной инстанции ст. 328 ГПК РФ, и по основаниям, установленным статьей 330 ГПК РФ, пришла к соответствующим установленным фактическим обстоятельствам дела, принятым с правильным толкованием и применением норм материального права выводам об отмене решения суда первой инстанции, приняла по делу новое решение об удовлетворении исковых требований Р., признала незаконным бездействие ООО «Авиатехцентр» по непроведению индексации заработной платы, исходя из роста потребительских цен в 2010—2011 гг., 9 месяцев 2012г., и взыскала в пользу истца недополученную заработную плату за период с января 2010 г. по сентябрь 2012 г. включительно в размере 113 601 руб. 99 коп.».

С учетом изложенного профсоюзному активу рекомендуется контролировать выполнение работодателем обязанности по установлению порядка индексации заработной платы и по ее проведению в соответствии с данным порядком.

В силу ст. 134 ТК РФ, такой порядок может быть закреплен в **коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте.**

В Письме Минтруда России от 26.12.2017 № 14-3/В-1135 обращено внимание на последствия непроведения работодателем индексации заработной платы:

«...При неиндексации заработной платы в сроки и размерах, предусмотренных коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, работодатель также нарушает статьи 22, 136 Кодекса.

С учетом изложенного полагаем, что непроведение индексации оплаты труда работников организации, повлекшее выплату заработной платы в неполном объеме, образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27

КоАП, а не статьи 5.31 КоАП, так как указанными действиями организация нарушает нормы Кодекса, регулирующие отношения, связанные с индексацией и выплатой заработной платы.

В силу ч. 4 ст. 135 ТК РФ, локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

При этом необходимо различать индексацию как одну из мер государственных гарантий по оплате труда работников и индексацию присужденных денежных сумм при предъявлении работником иска о взыскании невыплаченной заработной платы.

Так, в п. 55 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» даны следующие разъяснения:

«При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что, в соответствии со статьей 236 Кодекса, суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм.

Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он — не ниже установленного статьей 236 Кодекса.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов».

Суды взыскивают такие суммы индексации, применяя индекс потребительских цен.



Пример из судебной практики

Постановление Приморского краевого суда от 14.01.2013 по делу № 44г-4':

«В п. 55 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

Постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике утверждены «Основные положения о порядке наблюдения за потребительскими ценами и тарифами на товары и платные услуги, оказанные населению, и определены индекс потребительских цен», п. II. 1 которых установлено, что показателем, характеризующим инфляционные процессы в стране, является индекс потребительских цен.

Из приведенных норм следует, что для индексации сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов подлежит применению индекс потребительских цен.

Судом первой инстанции при рассмотрении дела было установлено, что на протяжении более влет заработная плата истцу не доплачивалась по вине ответчика, в связи с чем невыплаченные суммы обесценились. В целях поддержания покупательной способности взыскиваемых сумм была применена их индексация, которая не является мерой ответственности и не зависит от взыскания судом с работодателя процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы».

Кроме того, ст. 208 Гражданского процессуального кодекса РФ закреплено, что по заявлению взыскателя или должника суд, рассмотревший дело, может произвести индексацию взысканных судом денежных сумм на день исполнения решения суда.

Информационный сборник ФНПР «О практике участия общероссийских профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов в нормотворческой деятельности и защите социально-трудовых прав и интересов трудящихся». 2015. № 26.

Указанные положения особенно актуальны в случаях, когда решение суда о взыскании заработной платы длительное время не исполняется.

§ 8. ОГРАНИЧЕНИЕ ПЕРЕЧНЯ ОСНОВАНИЙ И РАЗМЕРОВ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО РАСПОРЯЖЕНИЮ РАБОТОДАТЕЛЯ, А ТАКЖЕ РАЗМЕРОВ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ДОХОДОВ ОТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В соответствии с Рекомендацией МОТ от 01.07.1949 № 85 «Об охране заработной платы» должны приниматься все необходимые меры в целях ограничения удержаний из заработной платы до такого предела, который считается необходимым для обеспечения содержания трудящегося и его семьи.

С целью недопущения удержаний до такого предела, когда у работника не остается средств к существованию, законодатель ввел ряд ограничений — по основаниям и по размеру удержаний из заработной платы.

Ограничение оснований удержаний из заработной платы.

Без согласия работника удержания из заработной платы могут производиться:

в силу прямого указания закона (например, удержания НДФЛ, удержания по исполнительным документам);

по распоряжению работодателя в определенных случаях.

Однако в любом случае должно соблюдаться правило, закрепленное в ч. 1 ст. 137 ТК РФ: **удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.**

Статьей 137 ТК РФ также установлено, что удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; в этом случае работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника **не позднее одного месяца** со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, и **только при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания, в противном случае работодатель может взыскать эти суммы только в судебном порядке;**

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях; в этом случае работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника **не позднее одного месяца** со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности, и **только при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания, в противном случае работодатель может взыскать эти суммы только в судебном порядке;**

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ); в этом случае работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника **не позднее одного месяца** со дня окончания срока, установленного для погашения задолженности, или со дня осуществления неправильно исчисленных выплат, и **только при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания, в противном случае работодатель может взыскать эти суммы только в судебном порядке;**

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ.

В силу ч. 4 ст. 157 ТК РФ Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана (**в том числе не может быть с него взыскана даже в судебном порядке**), за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Необходимо иметь в виду, что ошибочное перечисление работодателем работнику денежных средств ввиду технической, а не арифметической ошибки может не быть признано счетной ошибкой, если отсутствовали виновные действия со стороны работника.



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 20.01.2012 № 59-В11-17:

«Президиум Амурского областного суда, отменяя состоявшиеся по делу судебные постановления и принимая решение об удовлетворении заявленных исковых требований, указал на то, что судом I и кассационной инстанций неверно истолкованы нормы материального права, так как понятие счетной ошибки не ограничивается только неверными арифметическими действиями при исчислении заработной платы и иных видов выплат, причитающихся работнику, в связи с чем заработную плату, излишне выплаченную работнику, независимо от того является ли это арифметической ошибкой, опечаткой или опиской, в том числе, в случае двойного перечисления денежных средств, следует признавать счетной ошибкой.

Судебная коллегия не может согласиться с приведенными выводами суда надзорной инстанции.

Так, согласно ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а именно: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое; при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или пп. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, пп. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 настоящего Кодекса.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе, при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев: счетной ошибки; если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое; если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Суд первой инстанции, исходя из буквального толковании норм действующего трудового законодательства, пришел к выводу, что счетной следует считать ошибку, допущенную в арифметических действиях (действиях, связанных с подсчетом), в то время как технические ошибки, в том числе технические ошибки, совершенные по вине работодателя, счетными не являются.

При рассмотрении настоящего дела данных, свидетельствующих о том, что работодателем при исчислении сумм, причитающихся Павленко М.А. при увольнении, были допущены счетные (арифметические) ошибки, судом не установлено и в материалах дела не имеется. Также судом не установлено наличие виновных и недобросовестных действий со стороны ответчика, поскольку денежные средства перечислялись работодателем на банковскую карту Павленко М.А. частями: 11 июня 2010 г., и после увольнения ответчика 2 июля 2010 г., в связи с чем она не имела возможности предусмотреть переплату денежных средств.

Достаточных правовых оснований не согласиться с приведенным судом первой инстанции толкованием положений закона не усматривается. В то же время наличие двух точек зрения по одному вопросу не может являться поводом для пересмотра в порядке надзора судебного постановления нижестоящего суда.

В обоснование отмены состоявшихся по делу судебных постановлений президиум суда надзорной инстанции указал на ошибочность толкования нижестоящими судебными инстанциями норм права, регулирующих возникшие правоотношения, однако данный вывод сделан без ссылки на конкретные положения подлежащего применению закона, подтверждающие изложенную президиумом правовую позицию.

Таким образом, обжалуемое постановление президиума не содержит какого-либо указания на такое существенное нарушение судом норм материального права или несоблюдение требований процессуального кодекса Российской Федерации, которые в силу приведенной выше ст. Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации определяли бы необходимость вмешательства суда надзорной инстанции во вступившие в законную силу судебные акты нижестоящих судебных инстанций и являлись бы достаточными для отступления от принципа правовой определенности и стабильности оспариваемых судебных постановлений.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в целях исправления судебной ошибки, допущенной при рассмотрении дела судом надзорной инстанции, которая повлекла вынесение неправоудного решения, признает постановление президиума Амурского областного суда от 21 марта 2011 г. подлежащим отмене с оставлением в силе решения Тындинского районного суда Амурской области от 12 октября 2010 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Амурского областного суда от 1 декабря 2010 г.».

Ограничение размера удержаний из заработной платы

Согласно ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

Так, например, в силу п. 4 ст. 226 НК РФ налоговые агенты (в том числе работодатели) обязаны удержать начисленную сумму налога непосредственно из доходов налогоплательщика при их фактической выплате. Удержание у налогоплательщика начисленной суммы налога производится налоговым агентом за счет любых денежных средств, выплачиваемых налоговым агентом налогоплательщику, при фактической выплате указанных денежных средств налогоплательщику либо по его поручению третьим лицам. При этом удерживаемая сумма налога **не может превышать 50 процентов** суммы выплаты.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае **должно быть сохранено 50 процентов заработной платы** (ч. 2 ст. 138 ТК РФ).

Ограничения, установленные ст. 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов (ч. 3 ст. 138 ТК РФ).

В силу ч. 4 ст. 138 ТК РФ не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание. К числу таких выплат в соответствии со ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» относятся следующие виды доходов:

1. денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью; по алиментным обязательствам в отношении несовершеннолетних детей, а также по обязательствам о возмещении вреда в связи со смертью кормильца указанные ограничения по обращению взыскания не применяются (ч. 2 ст. 101 названного закона);
2. денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда в связи со смертью кормильца;
3. денежные суммы, выплачиваемые лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;

4. компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф; по алиментным обязательствам в отношении несовершеннолетних детей, а также по обязательствам о возмещении вреда в связи со смертью кормильца указанные ограничения по обращению взыскания не применяются (ч. 2 ст. 101 названного закона);

5. компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам в связи с уходом за нетрудоспособными гражданами;

6. ежемесячные денежные выплаты и (или) ежегодные денежные выплаты, начисляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации отдельным категориям граждан (компенсация проезда, приобретения лекарств и другое);

7. денежные суммы, выплачиваемые в качестве алиментов, а также суммы, выплачиваемые на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей;

8. компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации о труде:

а) в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;

б) в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику;

в) денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака;

9. страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию, за исключением пенсии по старости, пенсии по инвалидности и пособия по временной нетрудоспособности;

10. пенсии по случаю потери кормильца, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета;

11. выплаты к пенсиям по случаю потери кормильца за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

12. пособия гражданам, имеющим детей, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета, государственных внебюджетных фондов, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов;

13. средства материнского (семейного) капитала, предусмотренные Федеральным законом от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»;

14. суммы единовременной материальной помощи, выплачиваемой за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, внебюджетных фондов, за счет средств иностранных государств, российских, иностранных и межгосударственных организаций, иных источников:

а) в связи со стихийным бедствием или другими чрезвычайными обстоятельствами;

б) в связи с террористическим актом;

в) в связи со смертью члена семьи;

г) в виде гуманитарной помощи;

д) за оказание содействия в выявлении, предупреждении, пресечении и раскрытии террористических актов, иных преступлений;

15. суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, за исключением туристических, выплачиваемой работодателями своим работникам и (или) членам их семей, инвалидам, не работающим в данной организации, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, а также суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок для детей, не достигших возраста шестнадцати лет, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения;

16. суммы компенсации стоимости проезда к месту лечения и обратно (в том числе сопровождающего лица), если такая компенсация предусмотрена федеральным законом;

17. социальное пособие на погребение.

Кроме того, в ст. 446 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации установлен перечень имущества, на которое не может быть обращено взыскание по исполнительным документам.

§ 9. ОГРАНИЧЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В НАТУРАЛЬНОЙ ФОРМЕ

Реализуя положения Конвенции № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы», российский законодатель установил ограничения оплаты труда в натуральной форме.

Согласно ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Важные разъяснения содержатся в п. 54 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»:

При разрешении споров, возникших в связи с выплатой работнику заработной платы в неденежной форме в соответствии с коллективным договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что по смыслу ст. 131 Кодекса и ст. 4 Конвенции МОТ № 95 1949 г. об охране заработной платы (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР № 31 от 31.01.1961) выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом ст. 131 Кодекса не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20 процентов от начисленной месячной заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работай ка и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т. е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

В отсутствие любого из указанных обстоятельств выплата заработной платы в неденежной форме неправомерна

§ 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОЛУЧЕНИЯ РАБОТНИКОМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СЛУЧАЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И ЕГО НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ В СООТВЕТСТВИИ С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ЗАКОНАМИ

В п. 5.2 § 5 гл. 2 настоящего издания разъяснялось, что в Российской Федерации защита прав работника на получение заработной платы в случае прекращения деятельности (ликвидации) или неплатежеспособности (банкротства) работодателя осуществляется по модели привилегий — то есть путем предоставления требованиям работников преимуществва перед требованиями других кредиторов.

Так, согласно п. 1 ст. 64 ГК РФ при ликвидации юридического лица требования его кредиторов удовлетворяются в следующей очередности:

в первую очередь удовлетворяются требования граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей;

во вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности;

в третью очередь производятся расчеты по обязательным платежам в бюджет и во внебюджетные фонды;

в четвертую очередь производятся расчеты с другими кредиторами.

Также привилегированная очередность удовлетворения требований по оплате труда была установлена ст. 134 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» **в случае неплатежеспособности работодателя.**

Однако практика показала недостаточную эффективность существовавшего в России механизма защиты — в частности, работники были лишены права обращаться в суд с заявлением о признании работодателя банкротом, а задолженность по зарплате не учитывалась в составе требований для определения наличия признаков банкротства должника.

Коренным образом изменить данную ситуацию призван Федеральный закон Российской Федерации от 29.06.2015 № 186-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который предоставляет дополнительные гарантии прав работников на случай неплатежеспособности работодателя.

Как указано в заключении Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, соответствующий законопроект был разработан с целью повышения эффективности защиты прав работников на получение заработной платы и стимулирования недобросовестных работодателей к своевременной выплате заработной платы под риском банкротства.

Работники были наделены правом на обращение в арбитражный суд с заявлением о признании должника банкротом, для чего предусмотрено внесение изменений в ст. 7 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)». Одновременно устанавливается обязанность руководителя должника или индивидуального предпринимателя обратиться с заявлением должника в арбитражный суд в случае, если имеется не погашенная свыше трех месяцев по причине недостаточности денежных средств задолженность по оплате труда, выплате выходных пособий и иным причитающимся работникам выплатам.

Принятие законопроекта должно способствовать выполнению Российской Федерацией обязательств, принятых при ратификации Конвенции Международной организации труда о защите работников в случае несостоятельности работодателя (Конвенция № 173), в соответствии с которыми законодательство Российской Федерации о банкротстве должно содержать положения, устанавливающие специальные привилегии для работников организаций-банкротов, перед которыми имеется задолженность по заработной плате, по отношению к иным категориям кредиторов.

Вместе с тем, как показывает правоприменительная практика, привилегированное положение не всегда является эффективным механизмом защиты конституционных прав работников на оплату труда при банкротстве работодателя, поскольку в большинстве случаев погашение требований даже первых двух очередей в конкурсном производстве невозможно из-за недостаточности денежных средств и имущества должника.

Вот некоторые из ключевых положений федерального закона от 29.06.2015 № 186-ФЗ:

1. Устанавливается, что порядок выплаты компенсации работнику в случае утраты заработной платы, причитающейся работнику, но не выплаченной работодателем, являющимся юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем, в отношении которых возбуждено производство по делу о несостоятельности (банкротстве), устанавливается федеральным законом (соответствующие положения вступают в силу 1 января 2022 г.).

По замыслу разработчиков, посредством данных компенсаций будет реализована вторая модель защиты права работника на получение заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя.

2. Несостоятельность (банкротство) определяется как признанная арбитражным судом неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам, **о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору**, и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей.

3. Требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору отныне учитываются в составе требований для определения наличия признаков банкротства должника.

4. Работник, **а также бывший работник** должника, имеющие требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда, наделяются **правом на обращение в арбитражный суд с заявлением о признании должника банкротом**.

При этом право на обращение в арбитражный суд возникает у работника, бывшего работника должника, с даты вступления в законную силу решения суда о взыскании с должника денежных средств.

5. Если имеется не погашенная **в течение более чем трех месяцев** по причине недостаточности денежных средств задолженность по выплате выходных пособий, оплате труда и другим причитающимся работнику, бывшему работнику выплатам в размере и в порядке, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, **руководитель должника или индивидуальный предприниматель обязан обратиться с заявлением должника в арбитражный суд**.

При этом согласно Федеральному закону от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» в этом случае заявление должника должно быть направлено в арбитражный суд в кратчайший срок, но не позднее чем через месяц с даты возникновения соответствующего обстоятельства (п. 2 ст. 9 закона о банкротстве).

Нарушение обязанности по подаче заявления должника в арбитражный суд в случаях и в срок, которые установлены ст. 9 закона о банкротстве, влечет за собой субсидиарную ответственность лиц, на которых этим Федеральным законом возложена обязанность по принятию решения о подаче заявления должника в арбитражный суд и подаче такого заявления, по обязательствам должника, возникшим после истечения данного срока (ст. 10 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)»).

Также необходимо учитывать, что ст. 145.1 УК РФ установлена уголовная ответственность, в том числе, за частичную невыплату свыше трех месяцев заработной платы, пособий и иных установленных законом выплат, совершенную из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем — физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, а также за полную невыплату свыше двух месяцев заработной платы, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности указанными лицами.

6. Уточняются положения закона о банкротстве, согласно которым в отличие от требований иных кредиторов, которые, по общему правилу, включаются в реестр требований кредиторов исключительно на основании судебных актов, устанавливающих их состав и размер, требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, включаются в реестр требований кредиторов арбитражным управляющим или реестродержателем по представлению арбитражного управляющего, а в случае оспаривания этих требований — на основании судебного акта, устанавливающего состав и размер этих требований (добавлено указание на требования бывших работников, а также на включение оспариваемых требований работников на основании судебного акта).

7. Вводятся нормы о собрании работников, бывших работников должника, избрании представителя работников должника.

8. Уточняется очередность удовлетворения требований кредиторов, в том числе по текущим платежам (ст. 134, 136 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)»).

Установлено, что требования кредиторов **по текущим платежам** удовлетворяются в следующей очередности:

в первую очередь удовлетворяются требования по текущим платежам, связанным с судебными расходами по делу о банкротстве, выплатой вознаграждения арбитражному управляющему, взысканием задолженности по выплате вознаграждения лицам, исполнившим обязанности арбитражного управляющего в деле о банкротстве, требования по текущим платежам, связанным с оплатой деятельности лиц, привлечение которых арбитражным управляющим для исполнения возложенных на него обязанностей в деле о банкротстве в соответствии с настоящим Федеральным законом является обязательным, в том числе с взысканием задолженности по оплате деятельности указанных лиц;

во вторую очередь удовлетворяются требования об оплате труда лиц, работающих или работавших (после даты принятия заявления о признании должника банкротом) по трудовому договору, требования о выплате выходных пособий;

в третью очередь удовлетворяются требования об оплате деятельности лиц, привлеченных арбитражным управляющим для обеспечения исполнения возложенных на него обязанностей в деле о банкротстве, в том числе о взыскании задолженности по оплате деятельности этих лиц, за исключением лиц, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

в четвертую очередь удовлетворяются требования по коммунальным платежам, эксплуатационным платежам, необходимым для осуществления деятельности должника;

в пятую очередь удовлетворяются требования по иным текущим платежам.

Требования кредиторов по текущим платежам, относящиеся к одной очереди, удовлетворяются в порядке календарной очередности.

Иные требования кредиторов (не являющиеся требованиями по текущим платежам) удовлетворяются в следующей очередности:

в первую очередь производятся расчеты по требованиям граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей, а также расчеты по иным установленным законом о банкротстве требованиям;

во вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и (или) оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности;

в третью очередь производятся расчеты с другими кредиторами, в том числе кредиторами по нетто-обязательствам.

При этом установлено, что **требования кредиторов второй очереди** (к которым относятся требования по выплате выходных пособий и (или) оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности) подлежат пропорциональному удовлетворению в следующем порядке:

в первую очередь — требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, **в размере не более чем тридцать тысяч рублей за каждый месяц на каждого человека;**

во вторую очередь — оставшиеся требования о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору;

в третью очередь — требования о выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности.

Применяя положения закона о банкротстве, необходимо помнить разъяснения Пленума ВАС РФ, согласно которым требования работников, возникшие до возбуждения дела о банкротстве, включаются в реестр требований кредиторов **в полном размере без учета подлежащих удержанию сумм налога на доходы физических лиц или членских профсоюзных взносов. В случае осуществления в ходе процедуры банкротства расчетов по таким требованиям удерживаемые должником суммы этого налога или таких взносов уплачиваются в режиме реестровых требований второй очереди** (см. п. 41.1 постановления Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 60 в ред. постановления Пленума ВАС РФ от 06.06.2014 № 37).

§ 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ СРОКОВ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИНЫХ СУММ, ПРИЧИТАЮЩИХСЯ РАБОТНИКУ. ПРАВО РАБОТНИКА НА ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ РАБОТЫ. ОПЛАТА ВРЕМЕНИ ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТЫ

Согласно ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Статьей 142 ТК РФ установлено, что работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Частью 2 ст. 142 ТК РФ предусмотрено право работника на самозащиту: в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В п. 57 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено:

при разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу ст. 142 Кодекса работник имеет право на приостановление работы (за исключением случаев, перечисленных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не **только** в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла **по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.**

В силу ч. 3 ст. 142 ТК РФ в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При этом в соответствии с ч. 4 ст. 142 ТК РФ на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (норма введена Федеральным законом от 30.12.2015 №434-ФЗ).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ч. 4 ст. 142 ТК РФ).

Основанием для приостановления работы на основании ч. 2 ст. 142 ТК РФ является не только невыплата текущей заработной платы, но и **невыплата заработной платы за периоды вынужденного прогула** после восстановления работника на работе.



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда РФ от 23.04.2010 № 5-В09-159:

«При этом суд указал на то, что у истицы отсутствовали законные основания для приостановления работы, поскольку с момента восстановления Чурпыгиной Л. А. на работе заработная плата ей выплачивалась своевременно, а невыплата заработной платы за время вынужденного прогула на основании решения суда, которым она восстановлена на работе, не может расцениваться по смыслу ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, как невыплата заработной платы, и не является основанием для приостановления работы, а кроме того, решение суда вступило в законную силу 15 мая 2008 г., в связи с чем, до указанного времени, ответчик правомерно не вымачивал истице денежные средства.

Судебная коллегия находит приведенный вывод суда основанным на неправильном толковании и применении норм действующего трудового законодательства.

В соответствии со ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата — это вознаграждение за труд, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

В соответствии со ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Из содержания указанной ст. следует, что законодатель, обязывая работодателя возместить работнику не полученный заработок, восстанавливает нарушенное право работника на получение оплаты за труд.

В силу пункта 1 ст. 106 Закона Российской Федерации от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ “Об исполнительном производстве”, содержащееся в исполнительном документе требование о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника считается фактически исполненным, если взыскатель допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей и отменен приказ (распоряжение) об увольнении или о переводе взыскателя.

Из материалов дела видно, что приказом № 61/3-к от 12 февраля 2008 г., отменившим приказ об увольнении истицы, трудовые отношения между работодателем и ею были восстановлены, правовые последствия увольнения прекратили действовать. Чупрыгиной Л. А. был выдан дубликат трудовой книжки без записи об увольнении, признанной недействительной, согласно которому она непрерывно работала с 5 марта 2007 г. по 12 февраля 2008 г.

Исходя из совокупности положений ст. 106 Закона Российской Федерации “Об исполнительном производстве”, статей 129, 234 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации № 225 “О трудовых книжках”, смысл процедуры восстановления на работе заключается именно в отмене правовых последствий увольнения путем отмены приказа об увольнении (а не путем издания приказа о восстановлении на работе после вынесения судом решения о восстановлении на работе). Следовательно, обязанность работодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула наступает одновременно с отменой им приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности, являясь неотъемлемой частью процесса восстановления на работе.

Таким образом, обязанность ответчика начислить и выплатить Чупрыгиной Л. А. заработную плату за время вынужденного прогула наступила в день отмены приказа об увольнении, то есть 12 февраля 2008 г. Данное обстоятельство подтверждается тем, что заработная плата за период с 3 сентября 2007 г. по 12 февраля 2008 г. (период вынужденного прогула) была начислена ответчиком 12 февраля 2008 г., удерживалась им как “депонированная заработная плата”, и была выплачена Чупрыгиной Л. А. только 9 июня 2008 г. после ее увольнения при окончательном расчете, а также была выплачена компенсация за ее задержку.

Кроме того, решение суда о восстановлении на работе исполняется до его вступления в законную силу как подлежащее немедленному исполнению, в связи с чем, вывод суда о том, что ответчик правомерно не выплачивал истице денежные средства до вступления решения суда в законную силу, являются неправильными.

Учитывая изложенное, вывод судебных инстанций о законности увольнения Чупрыгиной Л. А. по пп. “а” п. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул без уважительных причин в период с 4 мая 2008 г. по 8 мая 2008 г., является необоснованным».

Следовательно, обязанность работодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула наступает одновременно с отменой им приказа об увольнении и восстановлением **работника в прежней должности, являясь неотъемлемой частью процесса восстановления на работе за время вынужденного прогула наступила в день отмены приказа об увольнении.**

Отвечая на вопрос **«В каком размере производится оплата за время приостановления работы, если отказ работника от исполнения трудовых обязанностей вызван задержкой выплаты заработной платы»**, Президиум Верховного Суда РФ в Обзоре законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 г. разъяснил, что работник имеет право на **сохранение среднего заработка** за все время задержки выплаты заработной платы, **включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей**. При этом материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации) на основании ст. 236 ТК РФ. Названная мера ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу.

Таким образом, работнику, вынужденно приостановившему работу [на основании ч. 2 ст. 142 ТК РФ] в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса» (см. Приложение 22) (соответствующая гарантия была закреплена в ч. 4 ст. 142 ТК РФ Федеральным законом от 30.12.2015 № 434-ФЗ).

Статьей 236 **ТК РФ** предусмотрена **материальная ответственность** работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику:

«При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. **Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя».**

В п. 55 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 28.09.2010) даны следующие разъяснения:

При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что в соответствии со ст. 236 Кодекса суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм.

Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного ст. 236 Кодекса.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

За нарушение прав работника в области оплаты труда возможно наступление также административной или уголовной ответственности.

Законодатель разграничивает административную ответственность за нарушение трудового законодательства и административную ответственность за нарушение договорных правовых актов (соглашений, коллективных договоров).

Так, ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. При этом ч. 6, 7 данной статьи устанавливают административную ответственность за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством.

В силу ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено ч. 3, 4 и 6 ст. 5.27 и ст. 5.27.1 КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Совершение данного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ).

Согласно ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

В силу ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ совершение указанного административного правонарушения, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Вместе с тем **при нарушении прав работника в области оплаты труда** работодателем может быть допущено не только нарушение трудового законодательства, **но и коллективных договоров, соглашений**, устанавливающих дополнительные гарантии прав работника в области оплаты труда.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 5.31 КоАП РФ).

Как видно, административная ответственность за нарушение нормативных правовых актов о труде и договорных правовых актов о труде различная.

Из этого обстоятельства следует, что договорный правовой акт о труде (соглашение, коллективный договор) не должен дублировать закон или иной нормативный правовой акт, т. е. в договорный правовой акт не должны включаться в качестве условий положения нормативных правовых актов, неисполнение которых влечет иную (повышенную) административную ответственность.

Это необходимо учитывать при выработке условий коллективных договоров и соглашений.

Статьей 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации установлена **уголовная ответственность** за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат;

«1. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем — физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации,—

наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем — физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации,—

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лише-

нием свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Деяния, предусмотренные п. 1 или 2 настоящей статьи, если они повлекли тяжкие последствия,—

наказываются штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Примечание. Под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы».

Учитывая наличие установленной законодательством публичной ответственности (в том числе уголовной) за невыплату заработной платы, работнику в случае неправомерной невыплаты заработной платы целесообразно обращаться за защитой своих прав не только в суд, но и в органы федеральной инспекции труда (Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов) и органы прокуратуры.

§ 12. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Согласно ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, **указанную в заявлении работника**, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. **Работник вправе заменить кредитную организацию**, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ч. 3 ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 сентября 2016 г. № 14-1/ООГ-8532 даны следующие разъяснения по вопросам применения ч. 6 ст. 136 ТК РФ:

«...Заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день с 16 по 30(31) текущего периода, за вторую половину — с 1 по 15 число следующего месяца.

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются одной из составляющей заработной платы и могут выплачиваться за иные более продолжительные периоды, чем полмесяца (месяц, квартал, год и другие).

В силу части второй статьи 135 ТК РФ системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Премии и иные поощрительные выплаты начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет осуществлена оценка показателей.

Таким образом, сроки выплаты работникам стимулирующих выплат, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период могут быть установлены коллективным договором, локальным нормативным актом. Так, если положением о премировании установлено, что выплата премии работникам по итогам за определенный системой премирования период, например, за месяц, осуществляется в месяце, следующем за отчетным или указан конкретный срок ее выплаты, а по итогам работы за год — в марте следующего года или также указана конкретная дата ее выплаты, то это не будет нарушением требований части шестой статьи 136 ТК РФ в новой редакции.

Документы, которыми могут устанавливаться дни выплаты заработной платы, в указанной статье перечисляются через запятую, то есть законодателем подчеркивается равнозначность данных документов, в любом из которых может быть решен вопрос о днях выплаты заработной платы.

Таким образом, дни выплаты заработной платы могут быть указаны в любом из перечисленных документов».

Из указанных разъяснений следует, что Минтруда России допускает выплаты стимулирующих выплат, начисляемых за квартал, год или иной период в сроки, отличные от указанных в ч. 6 ст. 136 ТК РФ.

При выплате заработной платы за первую половину месяца (которую иногда на практике называют «авансом») кроме формального выполнения требований статьи 136 Трудового кодекса о выплате заработной платы не реже 2 раз в месяц работодателем, при определении размера аванса следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу) (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 8 сентября 2006 г. № 1557-6 «Начисление авансов по зарплате»).

Из указанных разъяснений Минтруда России следует, что заработная плата за первую половину месяца должна начисляться исходя из фактически выполненной работником работы (количества отработанных работником дней и т.д.) и не может носить формальный характер. Работодатель не может установить указанную сумму в минимальном размере, производя окончательный расчет только по итогам месяца.

При этом необходимо отметить, что заработная плата за первую половину месяца не является для работника авансом, это его заработная плата. В этой связи эту часть заработной платы некорректно именовать «авансом», и именно поэтому работодатель должен произвести выплату исходя из фактически отработанного работником времени.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Многие работодатели практикуют получение от работников письменных согласий на выплату заработной платы один раз в месяц, полагая, что подобные действия допускаются трудовым законодательством. По указанному вопросу Федеральная служба по труду и занятости в письме от 1 марта 2007 г. № 472-6-0 дала следующие разъяснения:

«Согласно ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. День выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены отдельным категориям работников только федеральным законом.

Таким образом, выплата заработной платы 1 раз в месяц является нарушением трудового законодательства.

За нарушение законодательства о труде предусмотрена административная ответственность.

<...>

При этом следует иметь в виду, что заявление работника о согласии получать заработную плату 1 раз в месяц не освобождает работодателя от ответственности».

§ 13 ОПЛАТА ТРУДА ПРИ РАБОТЕ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

13.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда

Согласно ст. 146 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В силу ст. 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет **4% тарифной ставки (оклада)**, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (ч. 3 ст. 147 ТК РФ).

13.2. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

В силу ст. 148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К числу местностей с особыми климатическими условиями относятся районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

Согласно ст. 2 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (в ред. от 24.07.2009) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» аеречень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для целей предоставления гарантий и компенсаций устанавливается Правительством Российской Федерации.

Согласно ст. 315 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Таким образом, среди компенсационных выплат, выплачиваемых в районах Крайнего Севера и приравненных местностях, можно выделить две группы выплат:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки.**

Вопросы применения **районных коэффициентов** к заработной плате регулируются ст. 316 ТК РФ. Указанная ст. ТК РФ согласуется с положениями ст. 10 Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

В силу ст. 316 ТК РФ **размер районного коэффициента** и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, **устанавливаются Правительством Российской Федерации.**

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Процентная надбавка к заработной плате в отличие от районных коэффициентов устанавливается не за сам факт работы в районах Крайнего Севера (и приравненных к ним местностях), а за **стаж работы в указанных районах и местностях.**

В силу ст. 317 ТК РФ лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом ст. 316 ТК РФ для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

§ 14. ОПЛАТА ТРУДА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ РАЗЛИЧНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ, СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАСШИРЕНИИ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИИ ОБЪЕМА РАБОТЫ И ВЫПОЛНЕНИИ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА

Согласно ст. 149 ТК РФ при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), **работнику производятся соответствующие выплаты**, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. **Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

В силу ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

В отличие от работы по совместительству (ст. 60.1 ТК РФ) в указанных случаях работник выполняет дополнительную работу наряду со своей основной работой в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены). То есть происходит интенсификация труда, в результате которой за то же время работник вынужден выполнить больший объем работ.

Согласно ст. 60.2 ТК РФ дополнительная работа поручается работнику только с его письменного согласия и только за дополнительную плату.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ) (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Оплата труда **при выполнении работ различной квалификации** осуществляется с учетом положений ст. 150 ТК РФ, согласно которой:

при выполнении работником **с повременной оплатой труда** работ различной квалификации его труд оплачивается **по работе более высокой квалификации**;

при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается **по расценкам выполняемой им работы**. Это означает, что если работник со сдельной оплатой труда наряду с работой по своей квалификации выполнял работы по более высокой квалификации, оплата труда такого работника будет производиться в соответствующей пропорции: частично она будет оплачиваться исходя из расценок за работу по его квалификации, в остальной части работа должна быть оплачена исходя из расценок для работ более высокой квалификации (в соответствии с объемом работ, выполненных по более высокой квалификации). Однако в случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, **работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу** (ч. 3 ст. 150 ТК РФ).

§ 15. ОПЛАТА ТРУДА ПРИ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЕ, РАБОТЕ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ, В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Сверхурочная работа — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ч. 1 ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только в порядке и в случаях, установленных ст. 99 ТК РФ.

В силу ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст. 152 ТК РФ.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится по правилам ст. 153 ТК РФ. Перечень нерабочих праздничных дней установлен ст. 112 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается **не менее чем в двойном размере**:

сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;
работникам, труд которых оплачивается подневным и часовым тарифным ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий празд-

ничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, телеи видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

Правила **оплаты труда в ночное время** установлены ст. 154 ТК РФ.

Под ночным временем понимается время с 22 часов до 6 часов (ч. 1 ст. 96 ТК РФ).

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 1 ст. 154 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 154 ТК РФ Правительство Российской Федерации установило, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ч. 3 ст. 154 ТК РФ).

**Раздел VI. СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА
УСЛОВИЙ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ.
РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ.
ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

Глава 12. Специальная оценка условий труда на рабочем месте

**§ 1. ПОНЯТИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ
ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ,
СВОБОД И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ**

Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона “О специальной оценке условий труда”» было существенно изменено законодательное регулирование охраны труда в части отнесения условий труда на рабочем месте к категории вредных и (или) опасных и установления работникам соответствующих гарантий и компенсаций.

Ранее отнесение условий труда к категории вредных или опасных, а выполняемых работ — к категории тяжелых осуществлялось на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой в порядке, установленном приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 № 342н.

Данными законодательными актами существовавшая ранее процедура аттестации рабочих мест была заменена специальной оценкой условий труда, а из трудового законодательства было исключено понятие «тяжелые работы». Отныне условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Кроме того, существенным изменением стало повышение степени участия профсоюзов в проведении оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ч. 1 ст. 3).

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Правовое значение специальной оценки условий труда раскрывается в ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, согласно которой результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для:

1) разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

2) информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске вреда их здоровью, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

3) обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;

4) осуществления контроля за условиями труда на рабочих местах;

5) организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников (см. ст. 213 ТК РФ);

6) установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций (см. абз. 13 ч. I ст. 219 ТК РФ).

При этом, согласно п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О специальной оценке условий труда”», при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции названного Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры — снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу этого Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Это означает, что правовое положение работника не может быть ухудшено в связи с введением системы специальной оценки условий труда;

7) установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте (см. ст. 58.3 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»);

8) расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10) подготовки статистической отчетности об условиях труда;

11) решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

12) рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;

13) определения в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;

14) принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;

15) оценки уровней профессиональных рисков (о понятии профессионального риска см. ч. 13 ст. 209 ТК РФ);

16) иных целей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Следует обратить внимание профактива, а также всех работников, что, в силу ч. 1 ст. 57 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ), условия труда на рабочем месте в обязательном порядке подлежат включению в трудовой договор.

Данное правило распространяется, в том числе, на трудовые договоры, которые были заключены до даты вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ (т. е. до 1 января 2014 г.). Так, в силу ч. 3 ст. 57 ТК РФ, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо условия из числа предусмотренных ч. 2 ст. 57 ТК РФ, трудовой договор должен быть дополнен недостающими условиями. Недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями (ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и о муниципальной службе.

§ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА В СВЯЗИ С ПРОВЕДЕНИЕМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда является одной из обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ч. 2 ст. 212 ТК РФ).

Согласно ч. 4 ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже, чем один раз в пять лет, если иное не установлено данным Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Согласно ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ, нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пяти до десяти тысяч рублей; на юридических лиц — от шестидесяти до восьмидесяти тысяч рублей.

Если до 01.01.2014 была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации — соответственно, отнесение условий труда к категории вредных или опасных осуществляется по результатам такой аттестации (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Вместе с тем, согласно ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, работодатель все же обязан будет организовать проведение специальной оценки условий труда при наличии обстоятельств, указанных в ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, несмотря на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда до 01.01.2014.

В числе таких обстоятельств, среди прочего, указаны ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест и наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Добровольное проведение работодателем специальной оценки условий труда на рабочем месте может проводиться чаще установленных законодателем периодов, в данной возможности закон работодателя не ограничивает.

Согласно ст. 4 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, работодатель обязан:

1) обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ;

2) предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, указанным в ч. 2 ст. 8 настоящего Федерального закона, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда и **предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии таких предложений)**;

3) не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

4) ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Согласно ч. 5 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок, не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха;

5) давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

6) реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

При этом работодатель вправе:

1) требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения;

2) проводить внеплановую специальную оценку условий труда в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ;

3) требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным ст. 19 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ;

4) обжаловать в порядке, установленном ст. 26 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Права и обязанности работника в связи с проведением специальной оценки условий труда вытекают из положений ч. 1 ст. 21 ТК. РФ, согласно которой работник имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором, и на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

Согласно ст. 5 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, работник вправе

1) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также — эксперт), с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

3) обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со ст. 26 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Кроме того, работник вправе подавать заявление о проведении экспертизы качества специальной оценки условий труда (п. 2 ч. 2 ст. 24 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда по данному основанию осуществляется на платной основе за счет средств заявителя (ч. 3 ст. 24 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Методические рекомендации по определению размера платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда утверждены Приказом Минтруда России от 09.10.2014 № 682н.

Согласно ч. 5 ст. 24 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, порядок проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда и порядок рассмотрения разногласий по вопросам проведения такой экспертизы устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

В силу ч. 1 ст. 24 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, экспертиза качества специальной оценки условий труда осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в рамках государственной экспертизы условий труда, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок проведения государственной экспертизы условий труда утвержден приказом Минтруда России от 12.08.2014 № 549н.

Порядок рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профессиональных союзов, их объединений, работодателей, их объединений, страховщиков, территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда утвержден приказом Минтруда России от 22.09.2014 № 652н.

Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Необходимо помнить, что по результатам специальной оценки условий труда в трудовом договоре с работником должны быть указаны условия труда на рабочем месте (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Следует обратить внимание на положения п. 1 ч. 1 ст. 5 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, согласно которому работник вправе присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте. К сожалению, законодатель не предусмотрел эффективного механизма, гарантирующего реализацию данного права работника, в частности, не установил, что работник должен быть письменно, под роспись, проинформирован о дате проведения специальной оценки условий труда и о его праве присутствовать при ее проведении.

Данный пробел создает поле для возможных злоупотреблений со стороны работодателя. В этой связи особое внимание профсоюзов должно быть обращено на обеспечение надлежащего информирования работников о предстоящей специальной оценке условий труда у конкретного работодателя по конкретным рабочим местам, учитывая, что представители выборного органа первичной профсоюзной организации входят в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда и им будет известна информация о мероприятиях по специальной оценке условий труда, которая может быть доведена до сведения работников.

§ 3. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЕЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

3.1. Организационные основы проведения специальной оценки условий труда

Согласно ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям ст. 19 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

При этом необходимо принять во внимание переходные положения, содержащиеся в ч. 1—3 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, согласно которым организации, аккредитованные в порядке, действовавшем до дня вступления в силу данного Федерального закона, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия имеющихся на день вступления в силу названного Федерального закона аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее чем до 31 декабря 2018 г. включительно. До дня вступления в силу Федерального закона об аккредитации в национальной системе аккредитации аккредитация испытательных лабораторий (центров) осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

При этом организации, которые имели в своем составе испытательные лаборатории (центры), срок действия аттестатов аккредитации которых истек в 2014 г., вправе были проводить специальную оценку условий труда без учета требований, установленных п. 2 ч. 1 ст. 19 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, только до 31 декабря 2014 г. включительно. На сегодняшний день на такие организации уже распространяются требования, установленные п. 2 ч. 1 ст. 19 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Обязанности экспертов указанных выше организаций вправе выполнять лица, работающие в этих организациях по трудовому договору и допущенные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, к работе в испытательных лабораториях (центрах), по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, но не позднее сроков, указанных выше.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте может быть очередной (плановой) или внеплановой.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте (плановая) проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Если до 01.01.2014 была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации. Соответственно, отнесение условий труда к категории вредных или опасных осуществляется по результатам такой аттестации (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях (ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»):

- 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- 2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе

проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

При этом в случае проведения внеплановой специальной оценки условий труда по указанному основанию на период до утверждения отчета о ее проведении не допускается ухудшение положения работников, занятых на рабочих местах, в отношении которых проводится внеплановая специальная оценка условий труда, в части предоставляемых им гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по сравнению с их положением до проведения специальной оценки условий труда, результаты которой получены с нарушениями требований Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение двенадцати месяцев со дня наступления случаев, указанных выше в п. 1 и 3, и в течение шести месяцев со дня наступления случаев, указанных выше в п. 2, 4—7. При этом в письме Минтруда России от 28.08.2017 № 15-1/ООГ-24Ю разъяснено, что в случае организации новых рабочих мест на срок менее 12 месяцев проведение внеплановой спецоценки условий труда также является обязательным.

Обязательным проведение внеплановой специальной оценки условий труда также является для случаев перемещения рабочих мест из одного помещения в другое, так как работодатель заново их организует и вводит в эксплуатацию в новом помещении, то есть вводит в эксплуатацию новые рабочие места (письмо Минтруда России от 02.11.2017 № 15-1/ООГ-2982).

В случае проведения специальной оценки условий труда в отношении условий труда работников, допущенных к сведениям, отнесенным к государственной или иной охраняемой законом тайне, ее проведение осуществляется с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Методика проведения специальной оценки условий труда утверждена приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н.

Согласно ч. 7 ст. 9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, в отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случае, если выполнение работ по проведению специальной оценки условий труда соз-

дает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц, специальная оценка условий труда проводится с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, Государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом» и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти особенностей (в том числе при необходимости оценки травмоопасностиTM рабочих мест), утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей, утвержден постановлением Правительства РФ от 14.04.2014 № 290.

В указанный перечень вошли следующие рабочие места:

- 1) рабочие места членов экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и рыбопромысловых судов;
- 2) рабочие места членов летных и кабинных экипажей воздушных судов гражданской авиации;
- 3) рабочие места отдельных категорий медицинских работников, непосредственно оказывающих скорую (скорую специализированную) медицинскую помощь в экстренной или неотложной формах вне медицинской организации, в том числе в ходе медицинской эвакуации;
- 4) рабочие места медицинских работников, расположенные в помещениях, к которым нормативными правовыми актами Российской Федерации предъявляются требования, связанные с необходимостью поддержания особого микробиологического состояния среды и устойчивого режима функционирования медицинского оборудования (отделения реанимации, интенсивной терапии, операционные);
- 5) рабочие места медицинских работников, непосредственно осуществляющих диагностику и лечение с использованием медицинской аппаратуры (аппаратов, приборов, оборудования), перечень которой утверждается Минтрудом России по согласованию с Минздравом России и на нормальное функционирование которой могут оказывать воздействие средства измерений, используемые в ходе проведения специальной оценки условий труда;
- 6) рабочие места работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта;
- 7) рабочие места работников, перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации»;
- 8) рабочие места работников радиационноопасных и ядерноопасных производств и объектов, занятых на работах с техногенными источниками ионизирующих излучений;
- 9) рабочие места работников, непосредственно осуществляющих тушение пожаров и проведение аварийно-спасательных работ, работы по ликвидации чрезвычайных ситуаций, ремонтно-восстановительные работы;

10) рабочие места водолазов, а также работников, непосредственно осуществляющих кессонные работы;

11) рабочие места, на которых предусматривается пребывание работников в условиях повышенного и (или) пониженного давления газовой и воздушной среды;

12) рабочие места работников, занятых на верхолазных работах;

13) рабочие места работников, занятых на подземных работах.

До установления уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, указанных в данном перечне, специальная оценка условий труда проводится в общем порядке, предусмотренном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ч. 5 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Так, например, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.11.2014 № 882н были утверждены особенности проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252.

3.2. Алгоритм проведения специальной оценки условий труда

Специальная оценка условий труда включает несколько этапов:

I. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда.

II. Идентификация вредности (опасности).

III. Декларирование соответствия условий труда.

IV. Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов.

V. Классификация условий труда, отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда.

VI. Оформление результатов специальной оценки условий труда.

3.2.1. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда

Подготовка к проведению специальной оценки условий труда регламентируется статьей 9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

На данном этапе производятся следующие действия:

1. Образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее — Комиссия). При этом:

число членов комиссии должно быть нечетным;

в состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

При проведении у работодателя, отнесенного, в соответствии с законодательством Российской Федерации, к субъектам малого предпринимательства, специальной оценки условий труда в состав комиссии включаются работодатель — индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) (о критериях отнесения работодателя к категории субъектов малого и среднего предпринимательства см. ст. 4 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»);

состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя, в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ;

комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

2. Утверждается график проведения специальной оценки условий труда:

график утверждается работодателем;

в отношении рабочих мест, не указанных в ч. 6 ст. 10 Федерального закона от

28.12.2013 № 426-ФЗ, специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее чем 31 декабря 2018 г. (ч. 6 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Очевидно, что в отношении рабочих мест, которые указаны в ч. 6 ст. 10 данного закона, специальная оценка условий труда должна быть проведена незамедлительно, а не поэтапно;

внеплановая специальная оценка условий труда (ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ) проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления оснований для проведения внеплановой спецоценки.

3. Утверждается перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест:

перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, утверждает Комиссия;

специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями;

при определении перечня рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, должны быть указаны аналогичные рабочие места.

Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты;

при выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20% рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест), а ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам. На аналогичные рабочие места заполняется одна карта специальной оценки условий труда. В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников (ч. 1—3, 5, ст. 16 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

В случае выявления в ходе проведения специальной оценки условий труда хотя бы одного рабочего места, не соответствующего признакам аналогичности, установленным ст. 9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, специальная оценка условий труда проводится на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными (ч. 4 ст. 16 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

3.2.2. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов регламентируется ст. 10 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами произ-

вредной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов.

Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, а также Методика проведения специальной оценки условий труда утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н.

Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов установлена указанной методикой.

Идентификация осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Результаты идентификации утверждаются комиссией по проведению специальной оценки условий труда, формируемой в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Идентификация не осуществляется в отношении:

1) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости (см. ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»);

2) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами, предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

По смыслу положений ч. 6 ст. 10 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ идентификация на указанных рабочих местах не осуществляется, так как предполагается, что вредные или опасные производственные факторы на этих рабочих местах имеются.

При этом эксперт определяет, какие именно вредные и (или) опасные производственные факторы на таких рабочих местах (на которых идентификация не осуществляется) необходимо исследовать (ч. 7 ст. 10 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

При этом, в силу ч. 6 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, в отношении рабочих мест, не указанных в ч. 6 ст. 10 данного Федерального закона, специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее чем 31 декабря 2018 г.

Очевидно, что в отношении вредных или опасных производственных факторов на рабочих местах, которые указаны в ч. 6 ст. 10 данного закона, специальная оценка условий труда должна быть проведена незамедлительно, а не поэтапно.

Согласно Методике проведения специальной оценки условий труда, идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (далее, соответственно, — вредные и (или) опасные факторы, идентификация) включает в себя следующие этапы:

1. Выявление и описание имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов:

Выявление на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов осуществляется путем изучения представляемых работодателем документов и материалов:

технической (эксплуатационной) документации на производственное оборудование (машины, механизмы, инструменты и приспособления), используемое работником на рабочем месте;

технологической документации, характеристик технологического процесса;

должностной инструкции и иных документов, регламентирующих обязанности работника;

проектов строительства и (или) реконструкции производственных объектов (зданий, сооружений, производственных помещений);

характеристик применяемых в производстве материалов и сырья (в том числе установленных по результатам токсикологической, санитарно-гигиенической и медико-биологической оценок);

деклараций о соответствии и (или) сертификатов соответствия производственного оборудования, машин, механизмов, инструментов и приспособлений, технологических процессов, веществ, материалов, сырья установленным требованиям;

результатов ранее проводившихся на данном рабочем месте исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов.

Указанные документация и материалы предоставляются работодателем при их наличии.

Выявление на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов может также проводиться путем обследования рабочего места путем осмотра и ознакомления с работами, фактически выполняемыми работником в режиме штатной работы, а также путем опроса работника и (или) его непосредственных руководителей.

Специальная оценка условий труда на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами, где рабочей зоной считается оснащенная необходимыми средствами производства часть рабочего места, в которой один или несколько работников выполняют схожие работы или технологические операции, проводится путем предварительного определения типичных технологических операций, характеризующихся наличием одинаковых вредных и (или) опасных производственных факторов, и последующей оценки воздействия на работников этих факторов при выполнении таких работ или операций. Время выполнения каждой технологической операции определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, на основании локальных нормативных актов, путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования (ч. 4 ст. 16 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

2. Сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов.

Сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором, производится путем сравнения их наименований.

Сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочем месте химических факторов с химическими факторами, предусмотренными классификатором, производится путем сопоставления их химических названий по международным классификациям, синонимов, торговых названий, идентификационных номеров и других характеристик, идентифицирующих химическое вещество.

3. Принятие решения о проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов.

Имеющиеся на рабочем месте факторы производственной среды и трудового процесса признаются идентифицированными вредными и (или) опасными факторами в случае совпадения их наименований с наименованиями факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных классификатором.

Если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов в порядке, установленном ст. 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ. При этом все вредные и (или) опасные факторы, которые идентифицированы на рабочем месте, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям в порядке, установленном гл. 111 Методики проведения специальной оценки условий труда.

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется Комиссией исходя из: государственных нормативных требований охраны труда; характеристик технологического процесса и производственного оборудования; применяемых материалов и сырья; результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов; исходя из предложений работников (ч. 2 ст. 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

При несопадении наименований имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с наименованиями факторов производственной среды и трудового процесса, предусмотренных классификатором, эксперт фиксирует в своем заключении отсутствие на рабочем месте вредных и (или) опасных факторов.

Если вредные и (или) опасные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов не проводятся.

В отношении рабочего места, на котором вредные и (или) опасные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодатель подает декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4. Оформление результатов идентификации.

Результаты идентификации заносятся в раздел «Перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда» отчета о проведении специальной оценки условий труда, форма которого утверждается в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — отчет). Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда утверждена приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н.

3.2.3. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

Согласно ст. 11 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в ч. 6 ст. 10 настоящего Федерального закона, работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

1. Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, а также порядок формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда утверждены приказом Минтруда России от 07.02.2014 № 80н.

Федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивает формирование и ведение реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в порядке, установленном данным приказом.

2. Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение пяти лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Если в период действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, либо в отношении работника и (или) на его рабочем месте выявлены в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

Решение о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда принимается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о чем не позднее чем в течение десяти календарных дней со дня наступления указанных выше обстоятельств делается соответствующая запись в реестре деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (ч. 6 ст. II Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

3. По истечении срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и в случае отсутствия в период ее действия вышеуказанных обстоятельств срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет. Законодатель не предусмотрел последующее автоматическое продление действия декларации, поэтому действие декларации соответствия условий труда может быть продлено автоматически единожды. По истечении пятилетнего срока после продления действия декларации должна быть вновь проведена специальная оценка условий труда.

3.2.4. Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов

Все вредные и (или) опасные производственные факторы, которые были идентифицированы и включены в сформированный Комиссией перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, подлежат соответствующим исследованиям (испытаниям) и измерениям (ч. 1—2, ст. 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также иных лиц. Условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу условий труда без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений.

Решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по указанному основанию оформляется протоколом Комиссии, содержащим обоснование принятия этого решения и являющимся неотъемлемой частью отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Работодатель в течение десяти рабочих дней со дня принятия данного решения направляет в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения копию протокола комиссии, содержащего это решение (ч. 9—11 ст. 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

В отношении всех иных идентифицированных вредных или опасных производственных факторов проводятся исследования (испытания) и измерения.

Правила проведения исследований (испытаний) и измерений определены ст. 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и разделом 111 Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н:

1. Исследованиям (испытаниям) и измерениям подлежат фактические значения вредных и (или) опасных факторов, которые были идентифицированы.

2. Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и (или) иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда.

3. В качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов могут быть использованы результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов, проведенных аккредитованной в установленном законодательством Российской Федерации порядке испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочем месте производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за шесть месяцев до проведения специальной оценки условий труда. Решение о возможности использования указанных результатов при проведении специальной оценки условий труда принимается Комиссией по представлению эксперта.

4. При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений, методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений.

5. Средства измерений, применяемые при проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов, должны соответствовать обязательным метрологическим требованиям к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений и производимым при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда (в том числе по показателям точности измерения).

Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов проводятся в ходе осуществления штатных производственных (технологических) процессов и (или) штатной деятельности работодателя с учетом используемого работником производственного оборудования, материалов и сырья, являющихся источниками вредных и (или) опасных факторов.

В этой связи в письме Минтруда России от 14.03.2016 № 15-1/ООГ-Ю41 было разъяснено: специальная оценка условий труда на вакантном рабочем месте не может быть проведена, так как при отсутствии работника штатные производственные (технологические) процессы на таком рабочем месте не осуществляются, возможность проведения внепла-

новой специальной оценки условий труда на вакантном рабочем месте может быть реализована только после принятия на него работника.

6. Результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям, с указанием:

1) полного наименования организации, проводящей специальную оценку условий труда, регистрационного номера записи в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, а также сведений об аккредитации в национальной системе аккредитации (номер аттестата аккредитации — при наличии);

2) уникального номера протокола (определяется организацией, проводящей специальную оценку условий труда), содержащегося на каждой странице протокола вместе с номером страницы протокола;

3) полного наименования работодателя;

4) места нахождения и места осуществления деятельности работодателя;

5) наименования структурного подразделения работодателя (при наличии);

6) индивидуального номера рабочего места, наименования должности, профессии или специальности работника (работников), занятого (занятых) на данном рабочем месте, в соответствии с наименованием этих должностей, профессий или специальностей, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке;

7) наименования вредного и (или) опасного фактора, в отношении которого проведены исследования (испытания) и измерения, в соответствии с классификатором;

8) даты проведения исследований (испытаний) и измерений вредного и (или) опасного фактора;

9) сведений о применяемых средствах измерений (наименование прибора, инструмента, заводской номер, срок действия и номер свидетельства о поверке);

10) наименования примененных метода исследований (испытаний) и (или) метода (методики) измерений вредного и (или) опасного фактора, реквизитов нормативных правовых актов, их утвердивших (вид нормативного правового акта, наименование органа, его издавшего, название, дата и номер);

11) реквизитов нормативных правовых актов (вид нормативного правового акта, наименование органа его издавшего, название, дата и номер), регламентирующих предельно допустимые концентрации (далее — ПДК), предельно допустимые уровни (далее — ПДУ), а также нормативные уровни исследуемого (испытуемого) и измеряемого вредного и (или) опасного фактора;

12) места проведения исследований (испытаний) и измерений вредного и (или) опасного фактора с приложением при необходимости эскиза помещения, в котором они проводились, с указанием размещения оборудования и нанесением на нем точки (точек) исследований (испытаний) и измерений вредного и (или) опасного фактора (отбора проб);

13) нормативное и фактическое значение уровня исследуемого (испытуемого) и измеряемого вредного и (или) опасного фактора с указанием при необходимости единиц измерений и продолжительности его воздействия на всех местах проведения исследований (испытаний) и измерений;

14) заключение по фактическому уровню вредного и (или) опасного фактора на всех местах проведения его исследований (испытаний) и измерений с указанием итогового класса (подкласса) условий труда вредного и (или) опасного фактора;

15) фамилии, имени, отчества (при наличии), должности специалистов организации, проводящей специальную оценку условий труда, проводивших исследования (испытания) и измерения вредного и (или) опасного фактора.

7. Если в качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов используются результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов, проведенных аккредитованной в установленном законодательством Российской Федерации порядке испытательной лабораторией (цен-

тром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочем месте производственного контроля за условиями труда, то к протоколу прикладывается заключение эксперта о возможности использования указанных результатов.

8. Вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда, определены в ст. 13 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.2.5. Классификация условий труда

Классификация условий труда, отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов проводятся в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Согласно ч. 9 ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», критерии классификации условий труда на рабочем месте устанавливаются Методикой проведения специальной оценки условий труда (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н) (см. раздел IV данной Методики).

Согласно ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса:

- оптимальные (1 класс);
- допустимые (2 класс);
- вредные (3 класс);
- опасные условия труда (4 класс).

1. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и при которых создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

2. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

3. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

4. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Согласно ч. 6—7 ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. По согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарноэпидемиологического надзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень в соответствии с указанной выше методикой.

Методика снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, утверждена приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.12.2014 № 976н.

Важно учитывать, что указанное возможное снижение класса (подкласса) условий труда в связи с применением эффективных средств индивидуальной защиты возможно только при наличии достаточных к тому оснований. Само по себе применение средств индивидуальной защиты не является основанием для такого снижения класса (подкласса) условий труда. Целью введения подобного законодательного регулирования было побуждение работодателя к внедрению современных, высокотехнологичных и эффективных средств индивидуальной защиты. В связи с этим профактив должен следить, чтобы не допущалось необоснованного снижения класса (подкласса) условий труда.

В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда может осуществляться в соответствии с отраслевыми особенностями, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического

надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 8 ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»),

3.2.6. Оформление результатов специальной оценки условий труда

Согласно ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении.

1. Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по заполнению формы отчета о проведении специальной оценки условий труда утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 № 33н.

2. В данный отчет включаются следующие сведения, данные и документы:

1) сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным статьей 19 настоящего Федерального закона требованиям;

2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;

3) карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

4) протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;

5) протокол оценки эффективности применяемых работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном техническим регламентом, проводимой в целях снижения класса (подкласса) условий труда (в случае проведения такой оценки);

6) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в ч. 9 ст. 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (при наличии такого решения);

7) сводная ведомость специальной оценки условий труда;

8) перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;

9) заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

3. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете о проведении специальной оценки условий труда указываются:

1) сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным ст. 19 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» требованиям;

2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;

3) карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

4) протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;

5) сводная ведомость специальной оценки условий труда;

6) заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

4. Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами Комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

5. Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Работодатель в течение трех рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда обязан уведомить об этом организацию, проводившую специальную оценку условий труда, любым доступным способом, обеспечивающим возможность подтверждения факта такого уведомления, а также направить в ее адрес копию утвержденного отчета о проведении специальной оценки условий труда заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью. При наличии в отчете о проведении специальной оценки условий труда сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну, направление копии указанного отчета осуществляется с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной и иной охраняемой законом тайне.

6. Если условия труда на рабочем месте не были указаны при заключении трудового договора или если эти условия изменились по сравнению с тем, как были определены трудовым договором, данные условия включаются в трудовой договор в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда на рабочем месте (ч. 2, 3 ст. 57 ТК РФ).

7. Работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Глава 13. Роль и место профсоюзов при проведении специальной оценки труда на рабочем месте.

Гарантии и компенсации по результатам специальной оценки труда на рабочем месте

§ 1. РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Согласно пояснительной записке к проекту Федерального закона «О специальной оценке условий труда», данным федеральным законом предполагалось повысить степень участия профсоюзов в проведении оценки условий труда, в том числе путем включения их представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда, предоставления права на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалования, а также делегирования профсоюзам права на представление предложений по проведению внеплановой специальной оценки.

Действительно, Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» значительно повысил роль профсоюзов в проведении специальной оценки условий труда.

Роль профсоюзов в мероприятиях по специальной оценке условий труда и защите прав и законных интересов работников в рамках данных мероприятий выражается в следующем:

1. Обязательное участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

Значение данного участия представителей профсоюзов сложно переоценить, так как комиссия по проведению специальной оценки условий труда обладает следующими полномочиями:

1) утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда (с указанием аналогичных рабочих мест).

При реализации данного полномочия представители выборного органа первичной профсоюзной организации должны следить, соблюдаются ли условия для отнесения рабочих мест к категории аналогичных, установленные ч. 6 ст. 9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», учитывая, что по аналогичным рабочим местам специальная оценка условий труда проводится только в отношении 20% рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (ч. 1 ст. 16 данного закона), что может привести к злоупотреблениям со стороны работодателя;

2) утверждает результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов в порядке, установленном ст. 12 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ;

4) формирует перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям;

5) если вредные и (или) опасные факторы на рабочем месте не идентифицированы, признает условия труда на данном рабочем месте допустимыми [исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов в этом случае не проводятся];

6) принимает решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также иных лиц. Условия труда на таких

рабочих местах относятся к опасному классу условий труда без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений;

7) принимает по представлению эксперта решение о возможности использования в качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов, проведенных аккредитованной в установленном законодательством Российской Федерации порядке испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочем месте производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за шесть месяцев до проведения специальной оценки условий труда;

8) в случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, принимает решение о возможности снижения класса (подкласса) условий труда на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. По согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень в соответствии с указанной выше методикой.

Как указывалось выше, данное возможное снижение класса (подкласса) условий труда в связи с применением эффективных средств индивидуальной защиты возможно только при наличии достаточных к тому оснований. Само по себе применение средств индивидуальной защиты не является основанием для такого снижения класса (подкласса) условий труда. Целью введения подобного законодательного регулирования было побуждение работодателя к внедрению современных, высокотехнологичных и эффективных средств индивидуальной защиты. В связи с этим профактив должен следить, чтобы не допускалось необоснованного снижения класса (подкласса) условий труда;

9) подписывает отчет о проведении специальной оценки условий труда. Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами Комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

При реализации каждого из полномочий комиссии представители выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, входящие в состав комиссии, должны обеспечить соблюдение прав работников, в частности проверять, обоснованы или нет решения комиссии.

В случае нарушения установленной процедуры проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте и несогласия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации с результатами специальной оценки условий труда необходимо изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, приобщаемое к отчету о проведении специальной оценки условий труда;

10) принимает решение о непроведении внеплановой специальной оценки условий труда в случаях, названных в ч. 3 ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

2. Наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций о проведении внеплановой специальной оценки условий труда является безусловным основанием для проведения данной внеплановой специальной оценки условий труда.

В частности, профсоюз должен осуществлять мониторинг, не наступило ли любое из обстоятельств для проведения внеплановой специальной оценки условий труда, предусмотренных ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»:

- 1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- 2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации;
- 3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов.

3. Представители выборного органа первичной профсоюзной организации вправе требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

4. Профсоюзный контроль за соблюдением требований Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Согласно ч. 2 ст. 25 названного федерального закона, профсоюзный контроль за соблюдением его требований осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

5. Выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке (ч. 2 ст. 26 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

6. Профессиональные союзы, их объединения вправе подавать заявление о проведении экспертизы качества специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 24 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Экспертиза качества специальной оценки условий труда осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда **в рамках государственной экспертизы условий труда**, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации (ч. 1 ст. 24 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Согласно ч. 5 ст. 24 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, порядок проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда и порядок рассмотрения разногласий по вопросам проведения такой экспертизы устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Государственная экспертиза условий труда — это оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (ч. 11 ст. 209 ТК РФ).

Государственная экспертиза условий труда проводится в соответствии с положениями ст. 216.1 ТК РФ.

Эта экспертиза осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и **органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда** (ч. 1 ст. 216.1 ТК РФ).

Порядок проведения государственной экспертизы условий труда утвержден приказом Минтруда России от 12.08.2014 № 549н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда».

Порядок рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профессиональных союзов, их объединений, работодателей, их объединений, страховщиков, территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда утвержден приказом Минтруда России от 22.09.2014 № 652н.

7. Контроль соблюдения требований об установлении работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций по результатам специальной оценки условий труда.

8. Консультативно-разъяснительная работа среди работников организации об их правах в связи с проведением специальной оценки условий труда и о полагающихся им гарантиях и компенсациях.

§ 2. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

В данном параграфе речь будет идти о гарантиях и компенсациях, предоставляемых работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, в то время как отнесения условий труда к вредным и опасным осуществляется по результатам специальной оценки условий труда.

Согласно ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ, результаты проведения специальной оценки условий труда используются, в том числе, для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников и установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций.

В соответствии с абз. 13 ч. 1 ст. 219 ТК РФ, каждый работник имеет право на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Когда говорят о гарантиях и компенсациях, устанавливаемых по результатам специальной оценки условий труда, в первую очередь, в соответствии с ч. 2 ст. 219 ТК РФ, речь идет о гарантиях и компенсациях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ: сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и повышение размера оплаты труда.

В отношении указанных гарантий законодатель установил градацию: предоставление этих гарантий зависит от подкласса вредности условий труда по результатам специальной оценки условий труда. Наглядно данная градация представлена в следующей таблице.

' Условия труда Гарантии и компенсации \	Вредные условия труда				Опасные условия труда
	подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 -й степени)	подкласс 3.2 (вредные условия труда 2-й степени)	подкласс 3.3 (вредные условия труда 3-й степени)	подкласс 3.4 (вредные условия труда 4-й степени)	
Повышение размера оплаты труда не менее чем на 4% тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ)	+	+	+	+	+-
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ)		+	+	+	+-
Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ)			+	+-	+-

Как видно из указанной таблицы, гарантия повышения размера оплаты труда не менее чем на 4% тарифной ставки (оклада) предоставляется всем без исключения работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней не предоставляется работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 1 степени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю — не устанавливается работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 1 и 2 степени.

До вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О специальной оценке условий труда”», т.е. до 01.01.2014 г., соответствующие статьи Трудового кодекса РФ (ст. 92, 117 и 147) имели другую редакцию, и вышеуказанные гарантии предоставлялись абсолютно всем работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда. В это время не существовало градации подклассов вредности условий труда, установленной ныне ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В связи с этим возможна ситуация, когда работнику предоставлялись данные гарантии, но после проведенной специальной оценки условий труда оказалось, что вредные условия труда на его рабочем месте соответствуют подклассу 3.1 или 3.2, которые не позволяют получить право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск или на сокращенную продолжительность рабочего времени (см. таблицу выше).

На этот случай законодатель в п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421 -ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О специальной оценке условий труда”» предусмотрел гарантию:

при реализации, в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции этого Федерального закона), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направ-

ленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры — снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу этого Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

То есть уровень гарантий и компенсаций, фактически предоставляемых работнику, не может быть снижен со ссылкой на изменение редакции ТК РФ и вступление в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ.

Далее подробнее рассмотрим указанные выше гарантии и компенсации, предоставляемые по результатам специальной оценки условий труда, а также иные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда было установлено наличие вредных или опасных условий труда на рабочем месте, работнику устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени.

Согласно ч. 1 ст. 92 ТК РФ, для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

Данная гарантия является минимальной, и в отраслевом (межотраслевом) соглашении, коллективном договоре, локальном нормативном акте или в трудовом договоре может предусматриваться более короткая продолжительность рабочего времени для данных категорий работников.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 ТК РФ).

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами (ч. 3 ст. 92 ТК РФ).

На практике могут возникнуть сложности при применении гарантии, предусмотренной ч. 1 ст. 92 ТК РФ, вызванные тем, что в ранее действовавшей редакции ст. 92 ТК РФ предусматривала сокращенную продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда безотносительно к степени вредности условий труда, так как классификация вредных условий труда (на 1—4 степени) появилась после вступления в силу Федеральных законов от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты российской федерации в связи с принятием федерального закона “О специальной оценке условий труда”»).

Это означает, что ранее на сокращенную продолжительность рабочего времени вправе были претендовать все работники, которые были заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В настоящее время часть из указанных работников оказалась в ситуации, когда вредные условия труда на их рабочих местах соответствуют 1-й и 2-й степеням (подклассы 3.1

и 3.2) и, соответственно, эти условия труда не подпадают под категории работников, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени.

Вместе с тем, как указывалось выше, необходимо помнить (на что должно быть обращено особое внимание профсоюзного актива), что п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ закреплено важное правило: при реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции указанного Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры — снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу этого Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Это означает, что если после вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ (т. е. после 01.01.2014) на рабочем месте работника сохранились вредные условия труда, которые стали соответствовать 1-й или 2-й степени, за работником продолжает сохраняться право на сокращенную продолжительность рабочего времени.

2. Продолжительность ежедневной работы (смены).

Согласно ч. 2 с. 94 ТК РФ, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе — 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 часов.

В силу части третьей данной статьи ТК РФ, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй ст. 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с ч. 1 и 3 ст. 92 ТК РФ.

Задачей профсоюзного актива является обеспечение соблюдения права работника, занятого на работах с вредными или опасными условиями труда, на предельную продолжительность ежедневной работы (смены), предусмотренную ст. 94 ТК РФ, и недопущение понуждения работников к подписанию необоснованных соглашений об увеличении этой предельной продолжительности ежедневной работы (смены).

3. Если в отношении работника, занятого на работах с вредными или опасными условиями труда, осуществляется суммированный учет рабочего времени (ч. 1 ст. 104 ТК РФ), учетный период не может превышать трех месяцев.

Данная норма направлена на недопущение накапливания негативного воздействия вредных условий труда на работника.

Согласно ч. 2 ст. 104 ТК РФ в случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, **отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором** может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

При применении работодателем данных положений законодательства профактиву необходимо внимательно следить за тем, чтобы увеличение учетного периода суммированного учета рабочего времени происходило исключительно при наличии к тому объективных причин, препятствующих соблюдению установленной продолжительности учетного периода в три месяца. При обсуждении данного вопроса на стадии заключения коллективного договора при проведении коллективных переговоров необходимо исходить из недопустимости злоупотребления правом работодателем и недопущения немотивированного ухудшения положения работника.

4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Согласно ч. 1 ст. 114 ТК РФ, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска,

В ст. 117 ТК РФ уточнено, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо к опасным условиям труда.

При этом если работник до 01.01.2014 обладал правом на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с занятостью на работах с вредными условиями труда (см. ст. 117 ТК РФ в прежней редакции), а впоследствии условия труда на рабочем месте были отнесены к вредным условиям 1-й степени, работник продолжает пользоваться правом на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 №421-ФЗ).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 7 календарных дней (ч. 2 ст. 117 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 3 ст. 117 ТК РФ).

В силу ч. 4 ст. 117 ТК РФ, на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч. 2 ст. 117 ТК РФ (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Согласно ст. 121 ТК РФ, в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5. Запрет на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска и замена отпуска денежной компенсацией.

Согласно ч. 4 ст. 124 ТК РФ, запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Это означает, что работодатель должен обеспечить использование отпуска указанными категориями работников ежегодно, перенесение отпуска на следующий год не допускается.

При этом не допускается отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 125 ТК РФ). Отзыв указанных работников из отпуска невозможен даже при наличии их согласия.

В силу ч. 3 ст. 126 ТК РФ, не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

6. Повышенный размер оплаты труда.

В силу ст. 146 ТК РФ, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в повышенном размере.

Согласно ч. 1 ст. 147 ТК РФ, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ч. 2 ст. 147 ТК РФ).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (ч. 3 ст. 147 ТК РФ).

7. Недопустимость выхода на работу с вредными или опасными условиями труда в день сдачи крови и ее компонентов.

В силу ст. 186 ТК РФ, в день сдачи крови и ее компонентов работник не может выходить на работу с вредными или опасными условиями труда.

8. Право на обеспечение средствами индивидуальной защиты.

В силу ст. 212 ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

В силу ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ, необеспечение работников средствами индивидуальной защиты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от двадцати до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц — от ста тридцати до ста пятидесяти тысяч рублей.

Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами.

О технических требованиях к средствам индивидуальной защиты см. Решение Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 № 878 «О принятии технического регламента Таможенного союза “О безопасности средств индивидуальной защиты”».

В силу ст. 221 ТК РФ, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие, по сравнению с типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов (ч. 2 ст. 221 ТК РФ).

Работодатель за счет своих средств обязан, в соответствии с установленными нормами, обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ч. 3 ст. 221 ТК РФ).

9. Обязательные медицинские осмотры.

В силу ст. 213 ТК РФ, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями, указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н утверждены:

- 1) перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);
- 2) перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников;
- 3) порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов, а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Правила 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, утверждены постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695.

Данные Правила отсылают к Перечню медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденным постановлением Совета Министров Правительства Российской Федерации от 28.04.1993 № 377 ««О реализации Закона Российской Федерации “О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании”»».

В силу ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пятнадцати до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от ста десяти до ста тридцати тысяч рублей.

10. Разработка мер по сохранению жизни и здоровья работников.

В силу ст. 215 ТК РФ, в случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ он обязан до начала использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников. При этом в производстве запрещается применение вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

11. Право на отказ от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

В силу ч. 7 ст. 220 ТК РФ, работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда

Кроме того, работник вправе отказаться от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Данный отказ работника не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

12. Выдача молока и лечебно-профилактического питания.

В силу ст. 222 ТК РФ, на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, предусмотренной ч. 1 ст. 222 ТК РФ, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н утверждены:

1) нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока;

2) порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;

3) перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов.

13. Обучение в области охраны труда.

В силу ч. 3 ст. 225 ТК РФ, работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Согласно ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пятнадцати до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от ста до тридцати тысяч рублей.

14. Ограничение на работу по совместительству.

В силу ч. 5 ст. 282 ТК РФ, не допускается работа по совместительству на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

Данное ограничение распространяется, в том числе, на внутреннее совместительство (см. ст. 60.1 ТК РФ), т.е. на выполнение другой регулярной оплачиваемой работы не только у другого, но и у того же работодателя.

При этом, согласно ст. 283 ТК РФ, при приеме к другому работодателю на работу по совместительству с вредными и (или) опасными условиями труда работодатель имеет право потребовать от работника предъявления справки о характере и условиях труда по основному месту работы.

Часть третья

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Раздел VII. ТРУДОВЫЕ ПРАВА И ЗАКОННЫЕ ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Глава 14. Общие положения

§ 1. ПОНЯТИЕ И СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Легальное, т. е. официальное, определение понятия «социальное партнерство в сфере труда» федеральным законодателем дано в ст. 23 ТК РФ. В соответствии с ней **социальное партнерство в сфере труда определяется как система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.**

Взаимоотношения, предусмотренные ст. 23 ТК РФ, российской наукой трудового права рассматриваются как **социально-партнерские отношения в сфере труда.** Соответственно нормы, регулирующие эти общественные отношения, выделяются из всего массива норм трудового права и рассматриваются в специфическом **институте социальное партнерство в сфере труда.**

Выделение института социального партнерства в сфере труда из общей совокупности норм трудового права вызвано, в частности, появлением в России такой основной задачи трудового законодательства, как создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и государства.

При рассмотрении института социального партнерства в сфере труда следует в первую очередь исходить из положений Конституции РФ, на которых базируются правовые нормы, регулирующие социально-партнерские отношения в сфере труда: ч. 1 ст. 7, ч. 4 ст. 15, ч. 1 ст. 30, ч. 1 ст. 72, ч. 2 ст. 76.

В настоящее время относительно новый для России правовой институт социального партнерства в сфере труда интенсивно развивается и состоит из большого объема норм отечественного и международного права, как материальных, так и процедурных. В ТК РФ только раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» содержит 6 глав. Нормы, регулирующие в той или иной степени социально-партнерские отношения в сфере труда, присутствуют и в других разделах ТК РФ.

Законодательное регулирование части социально-партнерских отношений в сфере труда осуществляется также:

иными федеральными законами (к ним относятся, например: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», регулирующий, в частности, отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями; Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»; Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»);

законами субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными правовыми актами РФ (например: Закон Камчатского края от 04.07.2008 № 79 «О социальном партнерстве в сфере труда в Камчатском крае»; Закон г. Москвы от 11.11.2009 № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве»).

Наряду с законодательным государственное регулирование социально-партнерских отношений в сфере труда осуществляется указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ.

Договорное (включая нормативно-договорное) регулирование социально-партнерских отношений в сфере труда осуществляется в соответствии со ст. 9 ТК РФ коллективными договорами, соглашениями.

Практическое значение в правовом регулировании социально-партнерских отношений имеют общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ, являющиеся составной частью ее правовой системы (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ст. 10 ТК РФ).

Это прежде всего Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18.06.1998. Содержащиеся в ней принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой Организации, так и за ее пределами. Среди них — право на объединение, право на коллективные переговоры.

К основополагающим конвенциями МОТ, регулирующим социально-партнерские отношения в сфере труда, в частности, относятся: Конвенция № 87, 1948 г. «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»; Конвенция № 98, 1949 г. «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров»; Конвенция № 135, 1971 г. «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях»; Конвенция № 154, 1981 г. «О содействии коллективным переговорам».

Регулируемые правовыми нормами социально-партнерские отношения в сфере труда возникают между **субъектами** этих отношений — их сторонами и их представителями.

Согласно ст. 25 ТК РФ **сторонами социального партнерства в сфере труда** являются **работники и работодатели** в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 29-34 ТК РФ).

Сторонами социального партнерства являются также органы государственной власти и органы местного самоуправления в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Так, в соответствии с Федеральным законом от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» Правительство РФ является стороной социального партнерства на федеральном уровне, а в соответствии с Законом г. Москвы от 11.11.2009 № 4 Правительство города Москвы является социальным партнером на региональном уровне.

Положения ст. 25 ТК РФ о сторонах социального партнерства в сфере труда находятся в нормативном единстве с положениями ст. 23 ТК РФ, которая указывает на субъектов этих отношений и наделяет перечисленных в ст. 23 ТК РФ **субъектов** трудового права **статусом** (правами и обязанностями) сторон социального партнерства в сфере труда.

§ 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Система взаимоотношений между социальными партнерами в сфере труда строится в соответствии с основными принципами социального партнерства в многообразных формах. Социальное партнерство позволяет работникам и их представителям участво-

вать в регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В нем наглядно проявляется одна из основных отличительных черт метода трудового права как самостоятельной отрасли права. В социальном партнерстве реализуются закрепленные в ст. 21 ТК РФ права работника, в частности, на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей.

Статьей 24 ТК РФ предусмотрены вытекающие из существа социально-партнерских отношений и международных норм основные принципы социального партнерства в сфере труда: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Принцип равноправия сторон социального партнерства соответствует общепризнанному пониманию **партнерства** как совместной деятельности, основанной *на равных правах*, направленной на достижение общей цели. Однако на практике трудно добиться подлинного равноправия во взаимоотношениях, например, профсоюзов с органами государственной власти. Не случайно в документах МОТ при указании на отношения в сфере труда, носящие социально-партнерский характер, применяется термин «социальный диалог». В науке отечественного трудового права, наличие в ТК РФ специального раздела II «Социальное партнерство в сфере труда» оценивается как уникальная черта нашего трудового законодательства.

Для реализации общепризнанных принципов и норм международного права при регулировании социально-партнерских отношений в сфере труда значительную роль играют решения Комитета по свободе объединения Административного совета МОТ (далее — Комитет по свободе объединения) и выработанные им принципы в области свободы объединения и коллективных переговоров, основанные на положениях Устава МОТ, соответствующих конвенций, рекомендаций и резолюций, в частности о том, что уровень защиты в вопросах осуществления профсоюзных прав, вытекающий из положений и принципов Конвенции № 87, является минимальной нормой, которая может дополняться; образование свободных и независимых организаций и ведение переговоров со всеми участниками социального диалога является неременным условием того, чтобы правительство оказалось способно противостоять социальным и экономическим проблемам и решать их в интересах трудящихся и всей нации в целом; процедуры примирения и арбитража должны быть беспристрастными и скорыми; арбитражный орган, разрешающий коллективный трудовой спор, должен быть независимым от государства.

Эти и другие принципы, выработанные Комитетом по свободе объединения, получили признание на международном уровне. Они все шире используются для развития национальных правовых систем в части, относящейся к социальному партнерству в сфере труда. Согласно ст. 27 ТК РФ социальное партнерство в сфере труда осуществляется в **следующих формах**: коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений; взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; обеспечения гарантий трудовых прав работников; совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; участия работников, их представителей

в управлении организацией; участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Статья 27 ТК РФ не исчерпывает всех форм социального партнерства в сфере труда. Так, например, ст. 35 1 ТК РФ дополняет и развивает этот перечень. В развитие этой статьи ТК РФ Генеральное соглашение между объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014—2016 годы содержит п. 7.1 разд. VII «Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Соглашения» следующего содержания:

Стороны обязуются реализовать меры, направленные на повышение роли Комиссии, и обеспечить:

создание при федеральных органах исполнительной власти постоянных и временных рабочих групп, комиссий, участие в них представителей сторон Комиссии, представляющих общероссийские объединения работодателей и общероссийские объединения профсоюзов;

участие представителей сторон Комиссии, представляющих общероссийские объединения работодателей и общероссийские объединения профсоюзов, в общественных советах, созданных при федеральных органах исполнительной власти.

Проекты законодательных актов, иных нормативных правовых и иных актов федеральных органов исполнительной власти в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются Правительством Российской Федерации, федеральными органами государственной власти на рассмотрение в Комиссию до их внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации или до принятия по ним решения Правительством Российской Федерации.

Решения Комиссии, а при наличии неурегулированных разногласий — мнения ее Сторон в отношении направленных в Комиссию проектов законодательных актов, нормативных правовых и иных актов федеральных органов исполнительной власти в сфере труда в обязательном порядке доводятся до сведения Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации и подлежат обязательному рассмотрению Правительством Российской Федерации и федеральными органами государственной власти.

Стороны будут добиваться того, чтобы проекты федеральных законов, связанные с внесением изменений в трудовое законодательство, вносились Правительством Российской Федерации в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации при наличии согласованной позиции Сторон и нормативные правовые акты в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними экономических отношений принимались (издавались) Правительством Российской Федерации, федеральными органами исполнительной власти при наличии согласованной позиции Сторон.

Формы социального партнерства определяются и в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (см., например, егост. 2).

Глава 15. Уровни и органы социального партнерства в сфере труда

§ 1. УРОВНИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Согласно ст. 26 ТК РФ социальное партнерство в сфере труда осуществляется на: **федеральном** уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ; **межрегиональном** уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ; **региональном** уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ; **отраслевом** уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях); **территориальном** уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании; **локальном** уровне (т. е. организации (филиала, представительства иного обособленного структурного подразделения) или индивидуального предпринимателя, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Принципиально важно, что локальный уровень включает как организации, так и индивидуальных предпринимателей, где теперь также могут заключаться коллективные договоры (см. ст. 40 ТК РФ), приниматься локальные нормативные акты (ст. 8, 372 ТК РФ).

§ 2. ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В ТК РФ отсутствует определение понятия **органа социального партнерства в сфере труда**, но указывается основной вид этих органов. Так, в ст. 35 ТК РФ предусмотрено, что для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением **на всех уровнях на равноправной основе** по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. На федеральном уровне образуется постоянно действующая **Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК РФ)**. В субъектах РФ и на территориальном уровне могут образовываться **трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ; на территориальном уровне — **трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления; на отраслевом (межотраслевом) уровне — **отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**; на локальном уровне на равноправной основе по решению сторон социального партнерства образуется **комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора**. Социальное партнерство в сфере труда, кроме названных в ст. 35 ТК РФ комиссий, требует создания и деятельности иных органов. На локальном уровне к ним можно отнести, в частности, комитеты (комиссии) по охране труда и комиссии по трудовым спорам, примирительные органы, разрешающие коллективные трудовые споры.

Орган социального партнерства в сфере труда можно определить как орган, образованный (сформированный) в установленном порядке сторонами социального партнерства (их представителями) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, законами субъектов РФ, наделенный правами и обязанностями по согласованию социально-экономических интересов сторон и регулированию социально-трудовых отношений в предусмотренных законом формах социального партнерства в сфере труда.

Общественные отношения в сфере труда, регулируемые соглашениями, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом или по согласованию с представительным (профсоюзным) органом работников, определяются как социально-трудовые отношения.

Основными направлениями деятельности указанных комиссий являются: ведение коллективных переговоров по вопросам регулирования социально-трудовых отношений; подготовка проектов соглашений (коллективного договора, изменений и дополнений к ним и внесение в соглашения; контроль за их выполнением. Комиссии, создаваемые на уровнях выше локального, кроме того рассматривают проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и свободы населения соответствующих территорий, работников отрасли (отраслей), подготовят и направляют соответствующие предложения органам, принимающим указанные акты; обеспечивают деятельность трудовых арбитражей, постоянно действующих при трехсторонних комиссиях в соответствии с федеральным законом.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК РФ) свою деятельность осуществляет в соответствии с упомянутым Федеральным законом от 01.05.1999 № 92-ФЗ. Членами РТК РФ являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей. Правительства РФ, которые образуют соответствующие стороны РТК РФ. Основными целями РТК РФ являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон. Среди основных задач РТК РФ: ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ; содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне; проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения; согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики; распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Комиссии; изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках РТК РФ консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Решение РТК РФ считается принятым, если за него проголосовали все три стороны. Особая роль отведена РТК РФ при принятии решений Правительства РФ в случаях, предусмотренных в ТК РФ.

Так, например, с учетом мнения РТК РФ утверждаются:

перечни работ, профессий, должностей, творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, с которыми могут быть заключены срочные трудовые договоры (ч. 2 ст. 59 ТК РФ);

перечень работ, профессий, должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений для установления продолжительности ежедневной работы (смены) (ч. 4 ст. 94 ТК РФ в ред. ФЗ от 28.02.2008 № 13-ФЗ);

перечень работ, профессий, должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров,

театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений для установления порядка работы в ночное время (ч. 6 ст. 96 ТК РФ в ред. ФЗ от 28.02.2008 № 13-ФЗ);

перечень работ, профессий, должностей творческих работников творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений для привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 4 ст. 113 ТК РФ в ред. ФЗ от 28.02.2008 № 13-ФЗ);

минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления (ч. 2 ст. 117 ТК РФ);

особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного ст. 139 ТК РФ (ч. 7 ст. 139 ТК РФ);

минимальные размеры оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения (ч. 2 ст. 147 ТК РФ);

перечень работ, профессий, должностей творческих работников творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений для оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 5 ст. 153 ТК РФ в ред. ФЗ от 28.02.2008 № 13-ФЗ);

перечни работ, профессий, должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений при определении оплаты времени простоя (ч. 5 ст. 157 ТК РФ в ред. ФЗ от 28.02.2008 № 13-ФЗ);

порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (ч. 3 ст. 211 ТК РФ);

размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления (ч. 2 ст. 219 ТК РФ);

нормы и условия бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, а также порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ в ред. ФЗ от 01.10.2007 № 224-ФЗ);

порядок прохождения обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда для всех работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей — индивидуальных предпринимателей (ч. 1 ст. 225 ТК РФ);

перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (ч. 3 ст. 253 ТК РФ);

перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей (ч. 3 ст. 265 ТК РФ);

перечни работ, профессий, должностей работников в возрасте до 18 лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений), устанавливающие запрет при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 268 ТК РФ в ред. ФЗ от 28.02.2008 № 13-ФЗ);

особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 6 ст. 282 ТК РФ);

перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (ч. 1 ст. 329 ТК РФ).

Деятельность РТК РФ осуществляется в соответствии с Положением об РТК РФ, утвержденным ФЗ от 01.05.1999 № 92-ФЗ, и Регламентом РТК РФ, утвержденным Координатором РТК РФ 06.05.2008 «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

При определении основных направлений деятельности органов социального партнерства в субъектах РФ следует руководствоваться положениями ст. 6 ТК РФ о разграничении полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере социального партнерства.

В ч. 3 ст. 35 ТК РФ указывается, что в субъектах РФ могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Деятельность таких комиссий осуществляется, как правило, на постоянной основе в соответствии с законом субъектов РФ.

Первым стал Закон города Москвы от 22.10.1997 № 44 «О социальном партнерстве».

В настоящее время законы о социальном партнерстве приняты более чем в 60 субъектах РФ.

В настоящее время в г. Москве действует Закон от 11.11.2009 № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве». Этот Закон определяет правовые основы функционирования, укрепления и развития системы социального партнерства в городе Москве с целью регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и достижения общественного согласия.

В соответствии со ст. 10 этого Закона Московская трехсторонняя комиссия формируется Правительством Москвы, объединениями профсоюзов города Москвы, объединениями работодателей города Москвы на принципах согласия из равного количества представителей каждой из сторон, не превышающего 15 человек, уполномоченных Правительством Москвы, объединениями профсоюзов города Москвы, объединениями работодателей города Москвы.

К компетенции Московской трехсторонней комиссии относится, например:

выработка мер социально ориентированных экономических преобразований в городе Москве и их реализация, регулирование социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, ведение коллективных переговоров, подготовка проекта, обсуждение и заключение Московского трехстороннего соглашения и Соглашения о минимальной заработной плате в городе Москве;

принятие решений о создании на городском уровне системы социального партнерства двусторонних, трехсторонних органов для регулирования отдельных проблем социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, определение порядка их формирования и взаимодействия;

осуществление контроля за выполнением соглашений в сфере социального партнерства;

содействие разрешению разногласий по поводу заключения и реализации соглашений, коллективных договоров, заключаемых в системе социального партнерства;

внесение предложений о принятии законов и иных нормативных правовых актов города Москвы по вопросам социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений; участие в разработке и обсуждении проектов законов и иных нормативных правовых актов города Москвы по вопросам социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Разногласия, возникающие между сторонами Московской трехсторонней комиссии, разрешаются в ходе ее работы на основе взаимных консультаций.

В соответствии с ч. 4 ст. 35 ТК РФ и законами субъектов РФ на территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Деятельность этих комиссий регулируется также положениями о комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

Эти органы социального партнерства на территориальном уровне являются либо постоянно действующими, либо срок их полномочий определяется по соглашению сторон.

В ч. 5 ст. 35 ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ внесены изменения редакционного и содержательного характера. Важным является дополнение этой части статьи словами: «**межотраслевой**» и «**межотраслевые**», что позволяет образовывать не только отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на отраслевом уровне, но и **межотраслевые** комиссии на **межотраслевом** уровне.

Дополнение затрагивает также положение о том, что отраслевые (межотраслевые) комиссии могут быть образованы наряду с федеральным и региональным уровнями также на **межрегиональном** и **территориальном** уровнях социального партнерства. Редакция этой части статьи приведена в соответствие с новой редакцией ст. 26 ТК РФ.

В соответствии с ч. 6 ст. 35 ТК РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора образуется двухсторонняя комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон, т. е. работников и работодателя (ст. 25, 29, 30, 31, 33, 34, 37).

Образование комиссий на любом уровне социального партнерства необходимо оформлять соответствующим решением сторон (целесообразно совместным).

Представителям сторон, участвующим в работе комиссий по коллективным переговорам, подготовке проекта коллективного договора, соглашений, согласно ст. 39 ТК РФ, предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Статья 35.1 — существенное дополнение ТК РФ, внесенное в него Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ. В ней предусмотрено **участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда**.

Такое дополнение явилось следствием активной работы представителей общероссийских объединений профсоюзов (ФНПР) и общероссийских объединений работодателей (КСОРР) в РТК РФ.

Положения ст. 35.1 ТК РФ соответствуют п. 1 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах...», где, в частности, указывается: **проекты** законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций); проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов; профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

В ч. 1 ст. 35.1 ТК РФ установлено, что в целях согласования интересов сторон социального партнерства на всех уровнях органы государственной власти соответствующих уровней, а также органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, а там, где они не образованы, — соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов соответствующих органов власти в сфере труда.

Часть 2 ст. 35.1 предписывает соответствующим федеральным органам государственной власти, органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправ-

правления **направлять** на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы, необходимые для обсуждения.

В ч. 3 ст. 35.1 ТК РФ указывается на то, чтобы решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заклучения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления **подлежали обязательному рассмотрению** федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

В целях создания механизма реализации ст. 35.1 ТК РФ Генеральный Совет ФНПР в своем постановлении от 29.01.2008 № 4-2 указал считать одной из приоритетных задач по усилению взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти РФ внесение изменений в Регламент Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации.

Во исполнение данного постановления Федерацией Независимых Профсоюзов России были подготовлены и направлены в Государственную Думу предложения по дополнению Регламента Государственной Думы, которые были учтены в постановлении Государственной Думы от 11.06.2008 № 615-5 ГД.

Статьи 108, 114 и 122 Регламента Государственной Думы Федерального Собрания РФ были дополнены положениями, согласно которым проект федерального закона в сфере труда до рассмотрения его Государственной Думой Федерального Собрания РФ в первом чтении подлежит обязательному рассмотрению в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Решение РТК РФ вместе с остальными материалами по законопроекту направляются в профильный комитет для их последующего рассмотрения Государственной Думой Федерального Собрания РФ.

Глава 16. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве

§ 1. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Российский законодатель установил первенство профсоюзов как представителей работников в социальном партнерстве в сфере труда на всех его уровнях. В соответствии со ст. 29 ТК РФ представителями работников в социальном партнерстве признаются: **профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов**, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

На локальном уровне (т. е. в организации (филиале, представительстве) ином обособленном структурном подразделении или у индивидуального предпринимателя интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют **первичная профсоюзная организация** или иные представители, избираемые работниками.

На уровнях выше локального интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров, а также при формировании осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют **соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов**. Таким образом, на всех уровнях социального партнерства в сфере труда выше локального представителями работников являются только профсоюзные организации (профсоюзы).

И на локальном уровне приоритет представлять работников в социальном партнерстве в сфере труда принадлежит первичной профсоюзной организации. Согласно ч. 1 ст. 30 ТК РФ **первичные профсоюзные организации и их органы** представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы **работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов**, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ — интересы **всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем**.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ч. 2 ст. 30 ТК РФ).

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

Предшественником этих норм ТК РФ послужила ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в которой указывается, что профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопро-

сам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке. Возможность существования иных представителей работников на локальном уровне обусловлена наличием обстоятельств, прямо указанных в ТК РФ и вытекающих из положений конвенций МОТ, прежде всего, упомянутой Конвенции № 135.

Частью 1 ст. 31 ТК РФ предусмотрено, что в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников **иной представитель (представительный орган)**.

Как видно, в ч. 1 ст. 31 **предусматриваются случаи**, когда представлять интересы работников на локальном уровне может иной представитель работников.

Комитет по свободе объединения Административного совета МОТ отмечает, что рекомендация МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.) подчеркивает роль организаций трудящихся как стороны в коллективных переговорах. Прямые переговоры между работодателем и его наемными работниками, в обход существующих Представительных организаций, могут в некоторых случаях наносить ущерб принципу, гласящему, что переговоры между работодателями и организациями трудящихся должны поощряться и развиваться.

Рекомендация МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.), подчеркивая роль организаций трудящихся как стороны в коллективных переговорах, говорит о представителях не членов профсоюза только при отсутствии представительной организации на предприятии. Под представительными организациями трудящихся согласно рекомендации МОТ № 91 понимаются профсоюзные организации.

Общее собрание (конференция) работников может избирать из числа работников иного представителя (представительный орган), **только если работники этого работодателя не объединены в какую-либо первичную профсоюзную организацию (не обязательно, объединяющую более половины работников данного работодателя)**.

Это положение ч. 1 ст. 31 ТК РФ полностью подтверждается аналогичным положением ч. 4 ст. 37 ТК РФ, где, в частности, указывается: **если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников**.

Иной представитель (представительный орган) может быть избран **из числа работников** только в случаях: **во-первых**, если работники не объединены в какие-либо первичные профорганизации; **во-вторых**, при наличии двух и более первичных профорганизаций, если ни одна из этих профорганизаций или в совокупности первичные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя и, **в-третьих** — выборный орган соответствующей первичной профорганизации отказался направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. Здесь, как отмечалось ранее, необходимо иметь ввиду то, что в связи с введением в действие Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ **признаются недействующими**, в частности, Закон СССР от 17.06.1983 № 9500-Х «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями», Закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных дого-

ворах и соглашениях», **которые относили к иным представителям работников соответственно советы трудовых коллективов и органы общественной самодеятельности.**

В части 2 ст. 31 ТК РФ указывается, что наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Данная норма соответствует положениям Конвенций МОТ — № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностей» (1971 г.), № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.).

Статья 16 Федерального закона «О профессиональных союзах...» предусматривает, что наличие иных представительных органов работников в организации не может использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии с этим Федеральным законом.

В ст. 37 ТК РФ указывается, что если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Следует отметить, что иными представителями работников в социальном партнерстве не могут быть какие-либо органы, создаваемые работодателем или работниками, но с участием в них представителей работодателя (ч. 3 ст. 36 ТК РФ).

Производственные советы, которые в соответствии с ч. 1 ст. 22 ТК РФ могут создавать работодатели как совещательные органы по производственным вопросам также не могут относиться к представительным органам работников и представлять их интересы.

Непризнание в качестве представителей работников таких и других подобных органов вытекает из основополагающей Конвенции МОТ 1949 г. № 98, согласно которой организации трудящихся и предпринимателей должны пользоваться соответствующей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими; акты, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций трудящихся под господством предпринимателей или организаций предпринимателей или поддерживать организации трудящихся путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль предпринимателей или организаций предпринимателей, рассматриваются как акты вмешательства.

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 ТК РФ). Для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель, в частности, обязан безвозмездно предоставлять ему помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (ст. 377 ТК РФ). К условиям, обеспечивающим деятельность профсоюзных организаций (их представителей) как представителей работников. Необходимо отнести специальные нормы правовой защиты представителей работников, участвующих в коллективных переговорах (ч. 3 ст. 39 ТК РФ), а также работников, являющихся членами выборных органов первичных профсоюзных организаций (ст. 374, 376 ТК РФ), и те возможности, которые им предоставляются при осуществлении своих функций.

§ 2. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

На локальном уровне социального партнерства в сфере труда интересы работодателя представляют **руководитель организации, работодатель — индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица** в соответствии с ТК РФ, другими федеральными за-

конами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (ч. 1 ст. 33 ТК РФ). Интересы работодателя в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представляет **руководитель соответствующего подразделения или иные лица, которые наделяются необходимыми полномочиями работодателем** (ст. 40 ТК РФ).

Решая вопрос о перечне лиц (работников), являющихся представителями работодателя в социальном партнерстве, следует обратить внимание, также, на ст. 195 ТК РФ. К ним относятся: руководитель организации, руководители структурных подразделений и их заместители.

В случае признания организации банкротом интересы работодателя в социальном партнерстве на локальном уровне представляет **внешний управляющий или конкурсный управляющий** (ст. 94, 96, 126, 129 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»).

На уровнях социального партнерства в сфере труда выше локального интересы работодателей представляют соответствующие **объединения работодателей**. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять, соответственно, общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей (ч. 2 ст. 33 ТК РФ).

Концепция представительства работодателей на этих уровнях социального партнерства основана на положениях конвенций МОТ 1948 г. № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» и 1949 г. № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров». Они нашли свое отражение в ТК РФ и получили дальнейшее развитие в Федеральном законе от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. от 28.11.2015), которым, в частности, установлено следующее.

Работодатели в целях представительства и защиты своих прав и охраняемых законом интересов без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов имеют право создавать на добровольной основе объединения работодателей, а также вступать в объединения работодателей в порядке, установленном уставами объединений работодателей.

При определенных обстоятельствах и условиях представлять работодателей могут **иные представители работодателей**. Так, согласно ст. 34 ТК РФ, представителями работодателей — федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности являются **соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления**.

Глава 17. Коллективные переговоры

§ 1. ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

ТК РФ рассматривает коллективные переговоры по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения как **первую и важнейшую форму** социального партнерства в сфере труда.

В российском законодательстве отсутствует определение понятия «коллективные переговоры». Согласно Конвенции МОТ 1981 г. № 154 «О содействии коллективным переговорам» термин **«коллективные переговоры» означает все переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся — с другой**, в целях: определения условий труда и занятости; и/или регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися; и/или регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.

Российской наукой трудового права предложено следующее определение этого понятия: **коллективные переговоры представляют собой диалог представителей работников и представителей работодателя (работодателей) с целью согласования интересов сторон социального партнерства по вопросам регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на основе трудового законодательства и в соответствии с ним.**

Комитет по свободе объединения Административного совета МОТ отмечает, что право свободно вести переговоры с работодателями по вопросам условий труда является одним из основных элементов свободы объединения, и профсоюзы должны иметь право добиваться, через коллективные переговоры или иными законными средствами, улучшения условий жизни и труда тех, кого они представляют.

Инициатором коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора, соглашения, либо по внесению в них изменений вправе выступить любая из сторон социального партнерства.

Сторона, проявившая инициативу по проведению коллективных переговоров, по подготовке и заключению коллективного договора, соглашения либо по внесению в них изменений, направляет другой стороне письменное уведомление с предложением о начале соответствующих коллективных переговоров.

Письменное уведомление составляется в произвольной форме, однако в нем должно быть указано предложение о начале коллективных переговоров.

В нем также могут быть указаны сроки и место проведения переговоров, а также предполагаемый состав представителей сторон и порядок проведения переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, **обязаны:**

вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения;

направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Если в течение 7 календарных дней со дня получения предложения представителей работников работодатель или лицо, его представляющее, уклоняется от участия в переговорах, то они могут быть подвергнуты административному штрафу в размере, установленном ст. 5.28 КоАП РФ.

Важным пунктом ч. 2 ст. 36 ТК РФ является включение в нее положения об определении **дня начала коллективных переговоров**, что имеет важное процедурное значение. **Днем начала коллективных переговоров** является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Норма ч. 3 ст. 36 ТК РФ указывает на недопустимость ведения коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений **от имени работников** лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Учитывая важность независимости сторон в коллективных переговорах, Комитет по свободе объединений Административного совета МОТ определяет, что **переговоры не должны проводиться от имени работников или их организаций такими их представителями на переговорах, которые назначены или контролируются работодателями или их организациями (Сборник решений, принятых Комитетом по свободе Объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципах — МБТ, Женева, 1997, п. 786, с. 161).**

Придавая исключительно важное значение социальному партнерству как важнейшей составляющей государственной политики, Исполнительный комитет ФНПР считает объективной необходимостью создание целостной коллективно-договорной кампании, позволяющей выстроить четкую систему, направленную на обеспечение эффективной защиты прав и интересов наемных работников и увязанную по единым срокам заключения соглашений и коллективных договоров, единым требованиям, выдвигаемым профсоюзами в период ее проведения, и единым действиям, предпринимаемым в поддержку выдвигаемых профсоюзами требований (см. постановление Исполкома ФНПР от 28.08.2002 № 4-3).

Генеральный Совет ФНПР своим постановлением от 02.10.2002 № 3-3 одобрил в целом систему «Единая переговорная кампания», в основу которой заложены принципы: единые сроки, единые требования, единые действия.

Членским организациям ФНПР Генеральный Совет ФНПР поручил разработать на базе положений «Единой переговорной кампании» рекомендации, адаптированные к условиям проведения коллективно-договорной кампании в отраслях и регионах.

ФНПР ежегодно рассматривает вопрос об итогах коллективно-договорной кампании за предыдущие годы и задачах на следующий год.

§ 2. ПОРЯДОК ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

Представителям сторон коллективных переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, связанных с подготовкой, заключением или изменением коллективного договора, соглашения.

Принцип свободы выбора вопросов регулирования социально-трудовых отношений, реализованный в комментируемой статье, отвечает положениям Конвенций МОТ: № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.) и № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.).

В связи с концепцией ТК РФ о заключении на локальном уровне одного (единого) коллективного договора в ч. 2 ст. 37 ТК РФ предусмотрено создание единого органа, если у работодателя действуют две и более первичных профсоюзных организаций.

При формировании единого представительного органа в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган.

Каждая первичная профсоюзная организация самостоятельно определяет своего представителя (представителей) в единый представительный орган.

Формирование количественного состава единого представительного органа осуществляется с соблюдением принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза, **стоящих на учете в первичной профсоюзной организации**. Данное положение ч. 2 ст. 37 ТК РФ соответствует абз. 3 п. 1 ст. 13 ФЗ «О профсоюзах...», в котором указывается, что в случае, **если в организации действует несколько первичных профсоюзных организаций разных профсоюзов, их представительство в коллективных**

переговорах, заключении коллективных договоров определяется с учетом количества представляемых членом профсоюза.

Часть 2 ст. 37 ТК РФ, предоставляет право единому представительному органу направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, **объединяющая более половины работников**, по решению своего выборного органа может направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора **от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа** (ч. 3 ст. 37 ТК РФ).

Эта норма статьи соответствует позиции Комитета по свободе объединения Административного совета МОТ, который указывает, что **признание работодателем основных профсоюзов, представленных на его предприятии, или наиболее представительных из этих профсоюзов является важнейшей основой всякой процедуры коллективных переговоров.**

Часть 4 ст. 37 ТК РФ в редакции ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ имеет ряд **принципиальных новелл, позволяющих первичной профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, представлять всех работников в коллективных переговорах.**

В первом предложении части ст. 37 ТК РФ указывается: если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (ее представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Принципиально важным для первичных профсоюзных организаций, участвующих в коллективных переговорах, являются положения второго предложения ч. 4 ст. 37 ТК РФ, где указывается в каких случаях может быть избран иной представитель работников, а именно:

когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации;

когда такая первичная профсоюзная организация не определена, т. е. если общее собрание (конференция) работников ее не определило (а) либо первичная профсоюзная организация определена, но выборный орган ее не дал согласие на представительство от имени всех работников.

Положения, указанные во втором предложении ч. 4 ст. 37 ТК РФ отвечают положениям Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.), которая подчеркивает роль организаций трудящихся как стороны в коллективных переговорах, а Комитет по свободе объединения Административного совета МОТ при этом, в частности, указывает на то, что в ней (в Рекомендации МОТ № 91) говорится **о представителях не членом профсоюза только при отсутствии организации на предприятии**¹.

В части 5 ст. 37 ТК РФ указывается, что первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, которые наделены правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с ч. 2—4 статьи, **обязаны:**

одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя;

в течение последующих 5 рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган;

включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа.

¹ Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципах. 4-е изд. (пересмотренное). Международное Бюро Труда. Женева, 1997. П. 785. С. 160.

В случае, если в указанный срок эти первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. Однако при этом за первичными профсоюзными организациями, по каким-либо причинам не представленными в едином представительном органе и не участвующими в коллективных переговорах, сохраняется право в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров направить своих представителей в состав единого представительного органа.

В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров на локальном уровне (ч. 5 ст. 37 ТК РФ).

При ведении коллективных переговоров, разработке единого проекта коллективного договора, его заключении или внесении в него изменений в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях применяется порядок, установленный ч. 2—5 ст. 37 ТК РФ (ч. 5 ст. 40 ТК РФ).

В соответствии с ч. 6 ст. 37 ТК РФ право на ведение коллективных переговоров, разработку проектов соглашений и их предписание от имени работников на уровне РФ, одного или нескольких субъектов РФ, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзным организациям (см. ч. 3 ст. 29 ТК РФ).

Если на соответствующем уровне социального партнерства действует несколько профсоюзов (их объединений), то формируется единый представительный орган, в состав которого могут входить представители этих профсоюзов (объединений профсоюзов) **с учетом количества представляемых ими членов профсоюза**. Это положение отвечает пункту первому ст. 13 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах...», где указывается представительство профсоюзов, их объединений (ассоциаций) на ведение коллективных переговоров, заключения соглашений от имени работников на федеральном, отраслевом или территориальных уровнях **определяется с учетом количества объединяемых ими членов профсоюза**.

Спорные вопросы, касающиеся представительства профсоюзов (объединений профсоюзов) в едином представительном органе, решаются на совещаниях представителей этих профсоюзов (объединений профсоюзов).

Так, например, в соответствии с п. 5 ст. 2 Федерального закона от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» спорные вопросы, касающиеся представительства общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей в Комиссии, разрешаются на совещаниях представителей указанных объединений или в суде.

Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения стороны должны предоставлять имеющуюся у них соответствующую информацию. Такая информация должна предоставляться друг другу не позднее 2 недель со дня получения соответствующего запроса.

В перечень состава соответствующей информации, который необходим для представителей работников, могут входить отдельные вопросы, вытекающие, например, из положений ст. 41, 46 и 53 ТК РФ, а также специальной Рекомендации МОТ № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» (1967 г.).

В случае непредоставления работодателем или лицом, его представляющим, в соответствующий срок информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, к ним может быть применен административный штраф в соответствии с ч. 2 ст. 54 ТК РФ и ст. 5.29 КоАП.

В ч. 8 ст. 36 ТК РФ указывается, что участники коллективных переговоров, а также другие лица, например, эксперты, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

В ч. 9 ст. 37 ТК РФ указывается, что сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров (за исключением порядка, установленного этой статьей) самостоятельно определяются представителями сторон — участниками указанных переговоров.

Факт составления протокола разногласий по итогам коллективных переговоров, указывающий, на первый взгляд, на наличие признаков коллективного трудового спора (наличие между работодателем и работниками неурегулированных разногласий по отдельным положениям проекта коллективного договора) законодателем не увязывается с возникновением коллективного трудового спора. Составление протокола разногласий по итогам коллективных переговоров не является юридическим фактом, порождающим правоотношения по разрешению коллективного трудового спора. По концепции ТК РФ коллективному трудовому спору предшествуют не коллективные переговоры представителей работников и работодателя с составлением протокола разногласий, а специально предусмотренный ст. 399 и 400 ТК РФ этап выдвижения работниками (их представителями) требований к работодателю и рассмотрения работодателем направленных ему требований. Из понятия коллективного трудового спора, определенного в ст. 398 ТК РФ, следует, что требования работников (их представителей) могут вытекать из разногласий сторон, зафиксированных в протоколе разногласий по итогам коллективных переговоров, или быть новыми, ранее не являвшимися предметом коллективных переговоров.

§ 3. УРЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ

В случае, если в ходе коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения представителями сторон не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, которые возникли в ходе коллективных переговоров, производится либо путем дальнейших переговоров (см., например, ч. 3 ст. 40 ТК РФ), либо в порядке, установленном ст. 398—418 ТК РФ для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

§ 4. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ЛИЦАМ, УЧАСТВУЮЩИМ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ

Статьей 39 ТК РФ предусматриваются следующие **гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах**. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашений, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг **экспертов, специалистов и посредников** производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением. **Представители работников**, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Глава 18. Коллективный договор

§ 1. ПОНЯТИЕ И СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Легальное определение понятия «коллективный договор» дано в ст. 40 ТК РФ: **коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.**

Коллективный договор, как **локальный правовой акт**, представляет собой письменное соглашение, заключаемое работниками и работодателем в лице их представителей, целью которого является правовое регулирование социально-трудовых отношений.

В ст. 40 ТК РФ Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ внесено исключительно важное дополнение, которое позволяет заключать коллективный договор у индивидуального предпринимателя.

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице их представителей.

Коллективный договор, проект которого должен быть подготовлен соответствующей комиссией, подписывается представителями сторон **не позднее трех месяцев** со дня начала коллективных переговоров.

Коллективный договор подписывается на согласованных сторонами условиях.

В случае недостижения согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны **должны подписать коллективный договор**, содержанием которого являются согласованные условия, **составить и подписать протокол разногласий, который является приложением к коллективному договору.**

Неурегулированные разногласия сторон, зафиксированные в протоколе разногласий, могут быть предметом дальнейших переговоров между представителями сторон либо предметом коллективного трудового спора, разрешаемого в соответствии с положениями гл.61 ТК РФ.

Коллективный договор может заключаться в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях организации, у индивидуального предпринимателя.

Под обособленными структурными подразделениями организации в соответствии со ст. 55 ГК РФ признаются филиалы и представительства.

Однако, на практике имеют место случаи образования и иных обособленных структурных подразделений. В соответствии, например, с п. 2 ст. 11 ч. I Налогового кодекса РФ под обособленным подразделением организации понимается любое территориально обособленное от нее подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места. Признание обособленного подразделения организации таковым производится независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно-распорядительных документах организации, и от полномочий, которыми наделяется указанное подразделение. При этом рабочее место считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца.

В коллективный договор, заключаемый в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации с учетом особенностей работы в условиях, отличительных от работы в самой организации, могут включаться нормативные положения, отличающиеся от тех, которые имеют место в коллективном договоре организации.

Такие особые нормативные положения не должны ухудшать положение работников, работающих в филиале, представительстве либо ином обособленном подразделении организации, поскольку они являются работниками организации в целом, т. е. для всех работников работодателем является одно юридическое лицо.

В коллективном договоре, заключенном в филиале, представительстве, ином обособленном подразделении организации, одной стороной являются работники в лице профсоюзного представителя, действующего в соответствии с положением о первичной профсоюзной организации, а там, где в организации отсутствует первичная профсоюзная организация — иного представителя, избираемого общим собранием (конференцией) работников обособленного структурного подразделения либо в порядке, определенном ч. 2—5 ст. 37 ТК РФ. Другой стороной такого коллективного договора является работодатель (юридическое лицо), представителем которого выступает руководитель соответствующего подразделения или иное лицо, уполномоченное на это работодателем (ч. 1 ст. 33 ТК РФ).

§ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Структура и содержание коллективного договора в соответствии с ч. 1 ст. 41 ТК РФ определяются сторонами в лице их представителей самостоятельно с соблюдением основных принципов социального партнерства. Структура коллективного договора может предусматривать следующие разделы и главы:

- Раздел 1. Общие положения;
 - Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений;
 - Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости;
 - Раздел 4. Рабочее время;
 - Раздел 5. Время отдыха;
 - Раздел 6. Оплата и нормирование труда;
 - Глава I. Особенности применения систем нормирования труда;
 - Раздел 7. Охрана труда;
 - Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
 - Раздел 9. Социальная защита молодежи;
 - Раздел 10. Социальные гарантии и льготы;
 - Глава 1. Социальное, медицинское и пенсионное страхование;
 - Глава 2. Жилищно-бытовое обслуживание;
 - Глава 3. Общественное питание на производстве;
 - Глава 4. Культура, спорт, вопросы быта;
 - Раздел 11. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы;
 - Раздел 12. Защита трудовых прав работников;
 - Раздел 13. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации;
 - Раздел 14. Контроль за выполнением условий (обязательств) коллективного договора;
 - Раздел 15. Заключительные положения;
- Рекомендуемый перечень приложений к коллективному договору.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам, указанным в ч. 2 ст. 41 ТК РФ и по другим вопросам, определенным представителями сторон.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Этому положению корреспондирует норма о том, что коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих прав или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

В содержании коллективного договора к вопросам, определяемым сторонами и включаемым в договор, по согласованию (ч. 3 ст. 8 ТК РФ) между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации следует отнести:

- а) перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, (ч.2, Зет. 8ТКРФ);

б) порядок принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ч. 3 ст. 8 ТК РФ);

в) порядок увольнения работников, являющихся членами профсоюза, в случаях, предусмотренных п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ч. 4 ст. 82 ТК РФ);

г) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов членов профсоюзов (ч. 3 ст. 179 ТК РФ);

д) порядок увольнения по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителя (его заместителей) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителями выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 374 и ст. 376 ТК РФ);

е) порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации работников, обучение вторым профессиям у работодателя, а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего и дополнительного образования;

ж) условия заключения срочных трудовых договоров, в том числе с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером;

з) порядок привлечения и использования в организации иностранной рабочей силы;

и) порядок введения режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) могут повлечь за собой массовое увольнение работников;

к) определение продолжительности рабочей недели, ежедневной работы (смены);

л) определение периодов работы, используемых для расчета средней заработной платы, если они отличаются от установленного законом периода;

м) планы мероприятий по охране труда и смета расходов на них;

н) порядок утверждения положения о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров (обследования);

о) определение перечней профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;

п) условия для обеспечения деятельности профсоюзных органов в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 377 ТК РФ;

р) порядок перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации (ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

С учетом положений ч. 5 ст. 377 ТК рекомендуется включать в коллективный договор условие о том, что при недостаточности средств у работодателя, он обязан перечислять профсоюзные взносы, удерживаемые из зарплаты работника по его заявлению, в той же очередности, какая предусмотрена для расчетов по оплате труда, так как указанные взносы являются частью заработной платы работника;

с) условия и порядок перечисления денежных средств из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, на счет профсоюзной организации (ч. 6 ст. 377 ТК РФ);

т) условия освобождения от работы и порядок оплаты времени для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы;

у) случаи, когда работодатель отчисляет денежные средства первичной профорганизации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ч. 4 ст. 377 ТК РФ);

ф) перечень зданий, сооружений, помещений и других объектов, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей, предоставляемых работодателем в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 377 ТК РФ);

х) условия и порядок предоставления ссуд работникам;

ц) перечни работников, имеющих право на бесплатное питание;

ч) предоставление работодателем нуждающимся работникам жилья и другие вопросы.

§ 3. ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ЕГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется представителями сторон и является предметом деятельности комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (ч. 1 и бет. 35 ТК РФ).

К подготовке проекта коллективного договора могут быть приглашены эксперты, специалисты и посредники.

В соответствии с Законом РФ от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (с послед. измен. и доп.) ранее действовавшим, но в соответствии с Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ утратившим силу, проект коллективного договора обсуждался и утверждался общим собранием (конференцией) работников.

С введением в действие ТК РФ данная норма указанного Закона вошла в противоречие с рядом статей ТК РФ (например, ст. 24, 25, 29, 30, 31, 35, 37, 40 ТК РФ). **В настоящее время вопрос о порядке обсуждения проекта коллективного договора и его заключения отнесен к компетенции комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (ч. 1 и 6 ст. 35 ТК РФ).**

Комиссия может предложить вынести проект коллективного договора для обсуждения, а затем для его принятия, либо на общее собрание (конференцию) членов профсоюза (-зов), либо на общее собрание (конференцию) работников.

Комиссия осуществляет свою работу в соответствии с положением о ней, либо регламентом ее работы. В своей работе комиссия может использовать различные методические рекомендации о порядке заключения коллективных договоров.

Работа комиссии по подготовке проекта коллективного договора должна быть проведена в течение трех месяцев с начала коллективных переговоров и завершиться подписанием коллективного договора полномочными представителями сторон.

§ 4. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Коллективный договор может заключаться первоначально **на срок не более трех лет**. Он вступает в силу со дня подписания его полномочными представителями сторон либо со дня, который установлен коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. В ч. 2 ст. 43 ТК РФ федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ внесено изменение: слово «продлить» заменено словом «продлевать», что позволяет сторонам продлевать коллективный договор неоднократно, но на срок не более трех лет, т. е. всего срок действия коллективного договора может быть не более 6 лет.

В ч. 3 ст. 43 ТК РФ указывается, что действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, — на всех работников соответствующего подразделения.

Это общее правило. Но ТК РФ установил также ряд исключений.

Во-первых, в ч. 4 ст. 82 ТК РФ установлено, что коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (см. подробно § 4.1 гл. 7 настоящего издания).

В данном случае законодатель имел в виду, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в случаях, предусмотренных п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится не с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 3 ст. 82 ТК РФ), а только с предварительного согласия соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации, если это предусмотрено коллективным договором (см. § 2 настоящей главы).

Как видно, действие данного условия (обязательства) коллективного договора будет распространяться только на работников, являющихся членами профсоюза, состоящих на учете в соответствующей первичной профсоюзной организации, действующей у работодателя.

Во-вторых, в соответствии с ч. 3 ст. 179 ТК РФ коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

В целях дополнительной защиты работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, в коллективном договоре целесообразно определить следующее условие: **при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (наряду с лицами, указанными в ч. 2 ст. 179 ТК РФ): руководителям (их заместителям) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы** (ст. 374, 376 ТК РФ).

Возможен вариант, при котором такую гарантию следует распространить на более широкий профсоюзный актив либо на всех работников, являющихся членами профсоюза.

В Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.) определено, что положения коллективного договора должны распространяться на всех трудящихся соответствующих категорий, работающих на охватываемом коллективным договором предприятии, если в нем не предусмотрено иного.

В целях мотивации профсоюзного членства, а также повышения эффективности защиты работников — членов профсоюза рекомендуется предусмотреть в коллективном договоре условие, при котором социальные выплаты, не относящиеся к системам заработной платы, выплачивались бы работникам только после согласования их заявлений с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Такую же процедуру согласования заявлений работников рекомендуется установить в коллективном договоре для случаев предоставления иных видов льгот, которые могут быть предоставлены работодателем работникам и членам их семей.

Исключения из общего правила отвечают договорному характеру и принципам социального партнерства, а также представительству работников, участвующих в социальном партнерстве (ст. 8, 9, 24, 25, 29, 30, 31, 36, 37, 40 ТК РФ).

В случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также в случае прекращения трудового договора с руководителем организации **действие коллективного договора сохраняется** (ч. 4 ст. 43 ТК РФ). Очевидно (по аналогии), что в случае изменения наименования филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, а также в случае расторжения трудового договора с их руководителями действие заключенного там коллективного договора сохраняется.

При смене формы собственности организации коллективный договор действует не более трех месяцев со дня перехода прав собственности (ч. 5 ст. 43 ТК РФ).

В период реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон коллективного договора может проявить инициативу и направить другой стороне предложение о продлении действия заключенного договора на срок до трех лет либо заключить новый коллективный договор (ч. 7 ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43 ТК РФ).

§ 5. ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Согласно ст. 44 ТК РФ изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, т. е. осуществляются по правилам, предусмотренным ст. 36, 37, 38 ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Глава 19. Соглашения

§ 1. ПОНЯТИЕ, СТОРОНЫ И ВИДЫ СОГЛАШЕНИЙ

Легальное определение понятия «соглашение» дано в ст. 45 ТК РФ. **Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.**

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть **двусторонними и трехсторонними**. Соглашение заключается между полномочными представителями работников и работодателей, которые представляют их интересы в социальном партнерстве.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения (ч. 3 ст. 45 ТК РФ).

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы, подписанное 29 января 2018 года.

Региональное соглашение — Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально экономической политики и развитии социального партнерства на 2017—2018 гг., зарегистрированное 16.12.16 № 236.

Отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта на 2017—2019 годы» (утв. Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей, Советом Общероссийского отраслевого объединения работодателей железнодорожного транспорта 20.07.2016).

Отраслевое соглашение — Отраслевое тарифное соглашение по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Российской Федерации на 2016-2018 годы, зарегистрированное 21.10.15 № 20/16-18.

Территориальное трехстороннее Соглашение между администрацией муниципального образования город — курорт Сочи, Координационным советом председателей отраслевых профсоюзов города Сочи, Объединением работодателей города Сочи на 2016—2018 годы от 23.12.15 г.

Отраслевое соглашение территориального уровня — Территориальное отраслевое соглашение между администрацией муниципального образования Киреевский район, комитетом по образованию администрации муниципального образования Киреевский район и Киреевской районной Тульской области организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и экономических прав работников учреждений образования на 2016-2018 годы.

К отраслевому соглашению федерального уровня можно отнести, например, «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018—2020 годы» (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017).

К отраслевому соглашению регионального уровня можно отнести, например, Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2017—2019 гг. от 04.05.2017 № 3/2017.

К отраслевому соглашению территориального уровня можно отнести, например, Отраслевое территориальное соглашение между муниципальным образованием Александровский

район Оренбургской области, муниципальным казенным учреждением «Отдел образования администрации Александровского района Оренбургской области» и Александровской районной организацией Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2016-2018 гг. от 15.01.2016.

В зависимости от уровня социального партнерства, а также вида соглашения, оно может быть двусторонним или трехсторонним.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования. К такому территориальному соглашению относится, например, Территориальное трехстороннее соглашение между территориальным объединением организаций профсоюзов, объединением работодателей г. Стерлитамака и администрацией городского округа город Стерлитамак на 2017—2019 гг. от 19 декабря 2016 г.

По отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений могут заключаться и **иные соглашения**, причем на любом уровне социального партнерства. Одним из таких направлений является **размер минимальной заработной платы (РМЗП) в субъекте Российской Федерации**, устанавливаемый **региональным** соглашением (ст. 133.1 ТК РФ).

Одним из таких соглашений является Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2018 год (заключено в Санкт-Петербурге 20.09.2017).

Согласно ч. 11 ст. 45 ТК РФ, на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства может заключаться **одно трехстороннее**, соответственно, генеральное, межрегиональное, региональное, территориальное соглашение.

§ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

Согласно ч. 1 ст. 46 ТК РФ структура и содержание соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение (ч. 1 ст. 46 ТК РФ).

Структура соглашения определяется его содержанием и зависит также от его вида. Так, структура отраслевого соглашения может состоять из следующих разделов:

- Общие положения;
- Стороны соглашения;
- Сфера действия соглашения;
- Обязательства сторон;
- Трудовые отношения и обеспечение занятости работников;
- Рабочее время и время отдыха;
- Оплата и нормирование труда;
- Гарантии, компенсации и льготы;
- Охрана труда, здоровья и окружающей среды;
- Работа с молодежью;
- Гарантии прав работников — членов профсоюза и профсоюзных органов;
- Обязательное социальное страхование;
- Контроль за выполнением соглашения;
- Обеспечение контроля за выполнением соглашения и ответственность сторон за невыполнение обязательств соглашения.

Ряд вопросов, которые желательно обсуждать и включать в виде отдельных нормативных положений, вытекает из норм ТК РФ (например, из ч. 3 ст. 8, ч. 1 ст. 82, ч. 2 ст. 83, ч. 3 ст. 84, ч. 1 ст. 100, ст. 101, ч. 3 ст. 112, ст. 130, 134, ч. 2 ст. 135, ч. 9 ст. 143, ст. 144, 149, 377 ТК РФ).

В части 2 ст. 46 ТК РФ приведен примерный перечень взаимных обязательств сторон по соглашению: оплата труда; гарантии, компенсации и льготы работникам; режимы труда и отдыха; занятость, условия высвобождения работников; повышение квалификации ра-

ботников, в том числе в целях модернизации производства; условия и охрана труда; развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией; дополнительное пенсионное страхование; другие вопросы, определенные сторонами.

Кроме того, рекомендуется включать в соглашения условие о том, что при недостаточности средств у работодателя, он обязан перечислять профсоюзные взносы, удерживаемые из зарплаты работника по его заявлению, в той же очередности, какая предусмотрена для расчетов по оплате труда, так как указанные взносы являются частью заработной платы работника.

При определении содержания соглашения представители работников и работодателей должны учитывать общее требование, предусмотренное ч. 2 ст. 9 ТК РФ: **соглашения не могут содержать условий, ограничивающих прав или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.** Если такие условия включены в соглашение, то **они не подлежат применению.**

§ 3. ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА СОГЛАШЕНИЯ И ЕГО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Согласно ст. 47 ТК РФ порядок разработки проекта соглашения и его заключения определяются соответствующей комиссией.

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляется сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания РФ.

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через средства массовой информации. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров. Работодатель, получивший указанное уведомление, обязан проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по заключению соглашения, вправе участвовать в коллективных переговорах путем вступления в члены этого объединения работодателей или в других формах, определенных этим объединением работодателей (ч. 5 ст. 47 ТК РФ).

Положение (требование) ч. 5 ст. 47 ТК РФ об обязанности работодателя, получившего уведомление о начале коллективных переговоров, проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, следует рассматривать в системном единстве с нормами ч. 9 ст. 48 ТК РФ, согласно которой в случае, если работодатель отказывается присоединиться к соглашению, он должен приложить соответствующий протокол консультаций с выборным органом профорганизации.

Соглашение подписывается представителями сторон. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров

по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ч. 6 ст. 47 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами (ч. 7 ст. 47 ТК РФ).

§ 4. ДЕЙСТВИЕ СОГЛАШЕНИЯ

Соглашение вступает в силу, как правило, со дня его подписания представителями сторон. В соглашении может быть установлена и иная календарная дата вступления его в силу. Соглашение может заключаться на срок не более трех лет. Его действие может быть продлено сторонами один раз на срок не более трех лет, т. е. общий срок его действия не может быть более шести лет (ч. 1 и 2 ст. 48 ТК РФ).

Следует подчеркнуть, что действие любого соглашения распространяется на всех работодателей, являющихся членами того объединения работодателей, представители которого подписали соответствующее соглашение. Если работодатель вступил в объединение работодателей в период действия соглашения, то он обязан выполнять обязательства, предусмотренные для работодателей этим соглашением. Работодатель, прекративший членство в объединении работодателей, не освобождается от выполнения соглашения, заключенного в период его членства.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в ч. 3 и 4 ст. 48 ТК РФ (ч. 5 ст. 48 ТК РФ).

В силу ч. 3 и 4 ст. 48 ТК РФ, соглашение действует в отношении:

всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившее соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств. В отношении работодателей государственных органов, органов местного самоуправления, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий соглашение действует также в случае, если оно заключено от их имени уполномоченными государственным органом или органом местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ).

На практике имеют место случаи, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений. В этом случае в отношении работников применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для них.

В ч. 10 ст. 48 ТК РФ указывается, что «порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами». Минздравсоцразвития России издан приказ от

12.04.2007 № 260 «Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению».

В силу ч. 7 ст. 48 ТК РФ, соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

§ 5. ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

Изменения и дополнения соглашения производятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением (ст. 49 ТК РФ).

Глава 20. Регистрация коллективных договоров и соглашений. Контроль за их выполнением

§ 1. РЕГИСТРАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ

Коллективные договоры и соглашения подлежат **уведомительной регистрации** в соответствующих органах по труду.

Согласно ч. 1 ст. 50 ТК РФ коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения — соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделяния органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации (ч. 2 ст. 50 ТК РФ).

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ч. 3 ст. 50 ТК РФ).

§ 2. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ, СОГЛАШЕНИЙ

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Контроль за соблюдением условий коллективных договоров, соглашений осуществляют также профессиональные союзы (их объединения), их правовые и технические инспекции труда (ст. 370 ТК РФ).

Глава 21. Права работников (их представителей) при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и их реализация

§ 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

На локальном уровне социального партнерства в сфере труда законодатель установил право работодателям, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимать **локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права** (далее — **локальные нормативные акты**), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (ч. 1 ст. 8 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 8 ТК РФ в случаях, **предусмотренных ТК РФ**, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, **коллективным договором, соглашениями**, работодатель при принятии локальных нормативных актов **учитывает мнение представительного органа работников** (при наличии такого представительного органа).

Здесь необходимо иметь в виду весьма важное юридически значимое обстоятельство, заключающееся в следующем. **ТК РФ предусматривает два порядка учета мнения представительного органа работников при принятии работодателем локальных нормативных актов.**

«Первый порядок» учета мнения представительного органа работников (т. е. выборного органа первичной профорганизации) установлен ст. 372 ТК РФ. Такой порядок предусмотрен, например, при утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ), а также составлении графика сменности, **когда работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке установленном ст. 372 ТК РФ** (ч. 3 ст. 103 ТК РФ).

«Второй порядок» учета мнения представительного органа работников (т. е. выборного органа первичной профорганизации) при принятии работодателем локального нормативного акта, законодателем установлен без указания на соблюдение порядка предусмотренного ст. 372 ТК РФ. Такой учет мнения предусмотрен, в частности, при принятии локального нормативного акта, устанавливающего системы оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ), а также определении размера и порядка дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ч. 3 ст. 112 ТК РФ).

Наряду с **двумя видами порядка** учета мнения выборного органа первичной профорганизации при принятии работодателем локальных нормативных актов, законодатель в ч. 3 ст. 8 ТК РФ установил норму, согласно которой **коллективным договором, а также соглашениями** может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов **по согласованию** с выборными органами профорганизации.

Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов

«Первый порядок» учета мнения при принятии локальных нормативных актов (с учетом ст. 372 ТК РФ)	«Второй порядок» учета мнения при принятии локальных нормативных актов (без учета ст. 372 ТК РФ)
ч. 5 ст. 74 ТК РФ введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели может повлечь за собой массовое увольнение работников по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда	ч. 7 ст. 74 ТК РФ отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены

Продолжение табл.

«Первый порядок» учета мнения при принятии локальных нормативных актов (с учетом ст. 372 ТК РФ)	«Второй порядок» учета мнения при принятии локальных нормативных актов (без учета ст. 372 ТК РФ)
ч. 3 ст. 103 ТК РФ утверждение графиков сменности	ч. 2 ст. 81 ТК РФ утверждение порядка проведения аттестации на предмет соответствия квалификации работника занимаемой должности или выполняемой работе
ч. 1 ст. 123 ТК РФ утверждение графика отпусков	ч. 1 ст. 101 ТК РФ утверждение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем
ч. 2 ст. 136 ТК РФ утверждение формы расчетного листка	ст. 105 ТК РФ разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены)
ч. 3 ст. 147 ТК РФ установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	ч. 3 ст. 112 ТК РФ утверждение размера и порядка выплаты дополнительного вознаграждения работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе
ч. 1 ст. 190 ТК РФ утверждение правил внутреннего трудового распорядка	ч. 2 ст. 116 ТК РФ порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков
ч. 3 ст. 196 ТК РФ определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации	ч. 4 ст. 135 ТК РФ принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда
ч. 2 ст. 212 ТК РФ разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников	ч. 2 ст. 153 ТК РФ установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий
ч. 4 ст. 297 ТК РФ утверждение порядка применения вахтового метода	ч. 3 ст. 154 ТК РФ установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время
ч. 2 ст. 299 ТК РФ увеличение работодателем на отдельных объектах продолжительности вахты до трех месяцев	ч. 2 ст. 153 ТК РФ установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день
ч. 1 ст. 301 ТК РФ утверждение графика работы на вахте, регламентирующего рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода	ч. 2 ст. 221 ТК РФ установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих, по сравнению с типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения
	ст. 159, 4. 1 ст. 162 ТК РФ введение, замена и пересмотр норм труда ч. 2 ст. 221 ТК РФ установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих.

Продолжение табл.

«Первый порядок» учета мнения при принятии локальных нормативных актов (с учетом ст. 372 ТК РФ)	«Второй порядок» учета мнения при принятии локальных нормативных актов (без учета ст. 372 ТК РФ)
	по сравнению с типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения
	ч. 4 ст. 302 ТК РФ установление размера и порядка выплаты надбавки за вахтовый метод работы
	ч. 8 ст. 325 ТК РФ установление размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
	ч. 4 ст. 326 ТК РФ установление размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом

1.1. «Первый порядок» учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локального нормативного акта

В ст. 372 ТК РФ регламентирован порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов.

Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного этой статьей порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не подлежат применению (см. ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

В части 1 этой статьи указывается на следующие обстоятельства:

во-первых, работодатель направляет соответствующие материалы в выборный орган первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также коллективным договором и соглашениями любых уровней социального партнерства;

во-вторых, работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему;

в-третьих, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации не только проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, но и соответствующее обоснование к нему;

в-четвертых, работодатель направляет соответствующие материалы в тот выборный орган первичной профсоюзной организации, который *представляет* интересы всех или большинства работников.

Примерный образец обращения работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации о получении мотивированного мнения и обоснования по нему

Дата и исходящий номер документа _____

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения
выборного органа первичной профсоюзной организации
в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ

направляет проект

(наименование организации (филиала, представительства
или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя)

(наименование локального нормативного акта)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по данному проекту локального нормативного акта.

Приложение на _____ листах.

Полномочный представитель

работодателя _____ - _____
(подпись) (фамилия и инициалы)

***Примечание:** обращение печатается на фирменном бланке организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя и должно регистрироваться с указанием исходящего номера и даты.*

При определении выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего интересы всех или большинства работников работодателя — организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения) либо индивидуального предпринимателя, — следует иметь в виду, что этот выборный профсоюзный орган:

во-первых, может представлять в данном случае не только работников — членов соответствующего профсоюза, но и работников, не являющихся членами профсоюза, которые уполномочили этот выборный орган первичной профсоюзной организации представлять свои интересы на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ч. 2.ст. 30 ТК РФ);

во-вторых, полномочия выборного органа первичной профсоюзной организации определяются в соответствии с уставом общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза;

в-третьих, этот выборный орган первичной профсоюзной организации должен быть коллегиальным. Согласно ст. 11 ФЗот 12.01.1996 № Ю-ФЗ «О профессиональных союзах...», первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Порядок уполномочивания на представительство интересов работников, не являющихся членами профсоюза, предусмотрен ч. 2 ст. 30 ТК РФ.

Выборный орган первичной профсоюзной организации, получив проект соответствующего локального нормативного акта вместе с обоснованием по нему, должен рассмотреть их и не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта и направить работодателю свое мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа может быть выражено в виде согласия с проектом локального нормативного акта либо может не содержать согласия с ним, либо содержать предложения по его совершенствованию.

Если мотивированное мнение выборного органа первичной профорганизации, своевременно направленное работодателю, не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может не согласиться с этим мнением профсоюзного органа. В этом случае он обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным органом с целью достижения взаимоприемлемого решения и исключения в дальнейшем проведения коллективного трудового спора либо обжалования принятого локального нормативного акта в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

**Примерный образец мотивированного мнения
выборного органа первичной профсоюзной организации
по проекту локального нормативного акта**

Дата и исходящий номер документа _____

(наименование организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя)

(должность, Ф И О . представителя работодателя)

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта

(наименование проекта локального нормативного акта)

рассмотрел полномочным составом Обращение

(наименование выборного профоргана)

работодателя № от « ___ » ___ 20__ г. по проекту

(наименование проекта локального нормативного акта)

Обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и законность принятия нормативного акта работодателя.

На заседании « ___ » 20 г.

(наименование выборного профоргана)

на основании статей 371, 372 Трудового кодекса РФ проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта

(наименование проекта локального нормативного акта работодателя)

И

утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

(наименование выборного органа первичной профорганизации)

по проекту

(наименование проекта локального нормативного акта)

Представленный работодателем проект

(наименование проекта локального нормативного акта)

и приложенные к нему документы, подтверждающие (не подтверждающие) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями _____ Трудового кодекса РФ, статьями _____ иного федерального закона (и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих принятие данного нормативного акта), пунктам (статьям) _____ соглашения, пунктам (статьям) _____ Коллективного договора, не ухудшает (ухудшает) положение работников.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемых изменениях и т. д. _____ . _____

На основании изложенного _____ считаем возможным
(наименование профоргана)

(невозможным) принятие работодателем _____
(наименование проекта локального нормативного акта)

Примечание: если возможность принятия локального нормативного акта связана с необходимостью изменения его редакции, то мотивированное мнение может содержать измененную редакцию проекта, утвержденную выборным органом первичной профсоюзной организации.

Председатель первичной профсоюзной организации

(подпись, печать) (Ф. И. О.)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации

от

(наименование выборного органа)

« ____ » 20__ г.

получил (а) _____
(Ф. И. О. представителя работодателя)

20 г.

(подпись)

При недостижении согласия между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации в ходе трехдневных дополнительных консультаций возникшие разногласия по содержанию проекта локального нормативного акта оформляются протоколом разногласий. После составления протокола разногласий и подписания его полномочными представителями работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель вправе принять локальный нормативный акт.

В случае отказа от составления протокола разногласий либо отказа от его подписания полномочными представителями работодателя или выборного органа первичной профсоюзной организации составляется соответствующий акт.

Принятый работодателем таким образом локальный нормативный акт может быть обжалован выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. В этом случае выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ст. 398-41 ВТК РФ.

Соответствующая государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) в течение одного месяца со дня ее (его) получения обязана провести соответствующую проверку, и в случае выявления нарушения содержательного либо процедурного характера выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Если при принятии локального нормативного акта нарушена процедура его принятия (учета мнения профсоюзного органа либо согласования с ним), то такие действия представителя работодателя могут повлечь применение к нему меры дисциплинарной либо административной ответственности (см. ст. 195 ТК РФ, ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).

1.2. «Второй порядок» учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локального нормативного акта

«Второй порядок» учета мнения представительного органа работников (выборного органа первичной профорганизации при принятии работодателем локальных нормативных актов, т. е. который установлен законодателем **без соблюдения порядка, предусмотренного ст. 372 ТК РФ**, должен быть разработан совместно работодателем и выборным органом первичной профорганизации и включен **в коллективный договор в виде отдельного условия либо быть приложением к коллективному договору**.

Такой «порядок» учета мнения выборного органа первичной профорганизации при принятии работодателем локального нормативного акта может быть также разработан при подготовке соглашений на любом уровне социального партнерства и включен в содержание соглашения либо может быть приложением к соглашению.

В соответствии с ч. 2 ст. 8 ТК РФ работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение выборного органа первичной профорганизации не только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, но также в случаях, предусмотренных:

другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

коллективным договором;

соглашениями, принимаемыми на всех уровнях социального партнерства.

Глава 22. Участие работников в управлении организацией

§ 1. ПРАВО РАБОТНИКОВ НА УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Право работников на участие в управлении организацией базируется на положениях международных правовых актов и законодательстве Российской Федерации.

Согласно ст. 22 Всеобщей декларации прав человека (1948 г.) каждый человек как член общества, имеет право на социальное обеспечение и на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и для свободного развития его личности прав в экономической, социальной и культурной областях через посредство национальных усилий и международного сотрудничества и в соответствии со структурой и ресурсами каждого государства.

Особую роль в установлении права трудящихся на участие в управлении организацией играет Международная организация труда, приняв такие акты, как Конвенция № 135 и Рекомендация № 143 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях (1971 г.), а также Конвенция № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.), Рекомендация № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия (1952 г.), и Рекомендация № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии (1967 г.).

Трудовой кодекс РФ к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений относит «обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах» (ст. 2).

В развитие этого основного принципа в ч. 1 ст. 21 ТК РФ установлено право работника на участие в управлении организацией в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

Необходимо также отметить, что согласно ст. 27 ТК РФ участие работников, их представителей в управлении организацией является одной из форм социального партнерства в сфере труда.

Здесь нельзя не отметить указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», где в целях дальнейшего совершенствования государственной политики Правительству РФ было поручено, в целях расширения участия работников в управлении организацией, подготовить предложения по внесению в законодательство РФ изменений, касающихся создания в организации производственных советов, а также определения их полномочий.

В соответствии с этим поручением в ч. 1 ст. 22 ТК РФ Федеральным законом от 07.05.2013 № 95-ФЗ внесены изменения, предоставляющие право работодателю создавать производственный совет (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) — совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции про-

фессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации.

Как видно, **производственные советы не могут быть органами социального партнерства вообще и тем более представлять интересы работников в социальном партнерстве.** Согласно ч. 3 ст. 36 ТК РФ «не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом».

§ 2. ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Среди основных форм социального партнерства в сфере труда указанных в ст. 27 ТК РФ, участие работников, их представителей в управлении организацией занимает особое место. И это не случайно. Ведь на локальном уровне социального партнерства реализуются основные права, свободы и законные интересы работников.

Здесь непосредственно проявляется все многообразие взаимоотношений между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями).

В развитие этой основной формы социального партнерства в сфере труда законодатель в ст. 53 ТК РФ раскрывает ее более детально, обращая особое внимание социальных партнеров на взаимоотношение в таких формах как:

учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;

проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Как видно, к одной из основных форм участия работников в управлении организацией законодатель относит учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями.

Более подробно об учете мнения представительного органа работников:

а) при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права см. гл. 19 настоящей книги;

б) при участии в применении работодателем норм права см., например, ч. 4 ст. 99 и ч. 5 ст. 113 ТК РФ (при привлечении работника к сверхурочной работе и к работе в выходные и нерабочие праздничные дни);

в) при участии в обсуждении вопросов, при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками (ч. 1 ст. 82 ТК РФ) (см. § 4.1 гл. 7 настоящей книги);

г) при расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя в случаях:

сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) (см. § 4.2 гл. 7 настоящей книги);

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) (см. § 4.2 гл. 7 настоящей книги);

неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) (см. § 4.2 гл. 7 настоящей книги).

Проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права особенно актуально в случаях, когда законодатель прямо указывая на это (например, согласно ч. 4 ст. 135 ТК РФ локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются с учетом мнения представительного органа работников), в то же время не определяет в каком порядке будет проведена эта процедура, т. е. без ссылки на ст. 372 ТК РФ. Автор предлагает этот порядок учета мнения представительного органа работников указать в коллективном договоре.

Консультации представительного органа работников с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, также весьма актуальны в случаях, когда необходимо определить перечень этих актов в виде приложений к коллективному договору, например, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда и другие основополагающие локальные нормативные акты.

Здесь необходимо иметь в виду, что приложения к коллективному договору являются составной частью его и соответственно все изменения, вносимые в них, необходимо осуществлять по той же процедуре, что и изменения, вносимые в содержание коллективного договора.

Не менее важные консультации представительного органа работников с работодателем должны иметь место в случаях, когда необходимо определиться в какой форме будет происходить согласование принятия работодателем локальных нормативных актов, а именно: с учетом мнения представительного органа работников (ч. 2 ст. 8 ТК РФ) или по согласованию с ним (ч. 3 ст. 8 ТК РФ). Любая из этих форм согласования локальных нормативных актов должна быть указана в коллективном договоре.

Представительному органу работников при принятии работодателем локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, следует также большое внимание уделять не только форме участия в его принятии, но также в обосновании его содержания и в причинах принятия.

Если представительный орган работников участвует в обсуждении локального нормативного акта, принимаемого работодателем в связи, например, с изменениями организационных и технологических условий труда (ч. 5 ст. 74 ТК РФ), необходимо рассмотреть, например, вопросы, связанные с изменениями в технике и технологии производства, структурной реорганизации производства, совершенствованием рабочих мест на основе их аттестации.

Обязанность работодателя в предоставлении необходимой информации представительному органу работников является также одной из форм участия работников и их представителей в управлении организацией.

По запросу представительного органа работников работодатель в лице его представителя обязан предоставить информацию, прежде всего по вопросам;

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Как видно, законодатель наряду с этими вопросами указывает также и на другие, которые могут быть предусмотрены коллективным договором, ТК РФ и иными федеральными законами, учредительными документами организации.

На практике, к сожалению, работодатель не всегда с должным пониманием относится к необходимости соблюдать нормы трудового права, а также ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ссылаясь на ФЗ «О коммерческой тайне», «О защите персональных данных» и т. д.

Здесь следует иметь в виду, что вопросы, в частности, о коммерческой тайне, о защите персональных данных в конкретной организации решаются через принятие локальных нормативных актов, которые должны приниматься с участием представительного органа работников.

Участие в разработке и принятии коллективных договоров, является одной из приоритетных форм участия работников и их представителей в управлении организацией.

При этом не следует забывать, что эта форма социального партнерства дополнительно подкрепляется другой — участие работников и их представителей, а также работодателей и их представителей в разрешении трудовых споров (абз. 5 ст. 27, гл. 61 ТК РФ).

При рассмотрении вопросов участия работников и их представителей в управлении организацией необходимо иметь в виду ряд актов, которые непосредственно относятся к этой проблематике.

Прежде всего, к таким актам относятся указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Рекомендация МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия» (1952) и Рекомендация МОТ № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» (1967), Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Под представительным органом работников в социальном партнерстве, применительно к настоящей главе, необходимо понимать выборный орган первичной профсоюзной организации и только в случае его отсутствия представлять интересы работников может иной представительный орган работников (см. § 1 гл. 16 настоящей книги).

Глава 23. Ответственность работодателя (его представителя) как стороны социального партнерства

§ 1. АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА УКЛОНЕНИЕ ОТ УЧАСТИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ, НЕПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, СОГЛАШЕНИЯ

В ч. 1 ст. 54 ТК РФ указывается, что лица, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

За 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 обеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 5.28 КоАП в ред. Федеральных законов от 22.06.2007 № 116-ФЗ, от 27.07.2010 № 239-ФЗ).

Согласно ч. 2 ст. 54 ТК РФ лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

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 предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 5.29 КоАП в ред. Федеральных законов от 22.06.2007 № 116-ФЗ, от 27.07.2010 № 239-ФЗ).

§ 2. АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, СОГЛАШЕНИЯ

В соответствии со ст. 55 ТК РФ лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 5.31 КоАП в ред. Федеральных законов от 22.06.2007 № 116-ФЗ, от 27.07.2010 № 239-ФЗ).

§ 3. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, РУКОВОДИТЕЛЯ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ПО ТРЕБОВАНИЮ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

Статья 22 ТК РФ возлагает на работодателя обязанность, в числе основных, соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров и рассматривать представления соответствующих профсо-

юзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям. Из сопоставления ст. 195 ТК РФ и абз. 12 ч. 2 ст. 22 ТК РФ видно, что ст. 195 ТК РФ конкретизирует указанные в абз. 12 ч. 2 ст. 22 ТК РФ «меры по устранению выявленных нарушений», которые обязан принять работодатель по фактам нарушений, выявленных соответствующим профсоюзным органом, иным представителем работников. Таким образом, соотношение ст. 195 ТК РФ и абз. 12 ч. 2 ст. 22 ТК РФ выражается в соотношении частных (особенных) правовых норм, обязывающих работодателя привлекать к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников (ст. 195 ТК РФ), и общих правовых норм, обязывающих работодателя рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений.

Статью 195 ТК РФ необходимо также сопоставить со ст. 370 ТК РФ, которая **предусматривает право профессиональных союзов** на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ч. 1) и **обязывает работодателей в недельный срок** со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ч. 2). Как видно, ст. 195 ТК РФ, применяющая обобщающее понятие «представительный орган работников», является более общей по отношению к ч. 2 ст. 370 ТК РФ, в которой субъект правоотношений, предусмотренных ст. 195 и ч. 2 ст. 370 ТК РФ, конкретизируется в качестве «соответствующего профсоюзного органа». Поэтому случаи применения ч. 2 ст. 370 ТК РФ можно рассматривать как частные случаи действия более общей ст. 195 ТК РФ, в которых субъектом соответствующих правоотношений выступает конкретный профсоюзный орган, а не обезличенный представительный орган работников.

Таким образом, ст. 195 ТК РФ подлежит применению в неразрывном системном единстве с общими нормами ст. 22 ТК РФ и особенными нормами ст. 370 ТК РФ.

Требующий (предъявляющий требования) субъект отношений, регулируемых ст. 195 ТК РФ, — это «представительный орган работников», который конкретизируется ч. 2 ст. 370 ТК РФ как «соответствующий профсоюзный орган». Если прежде ст. 37 ТК РФ обуславливала обязанность администрации привлечь к ответственности руководящего работника уровнем предъявившего соответствующее требование профсоюзного органа (не ниже районного), то ст. 195 ТК РФ не ограничивает подобным образом обязанность работодателя по рассмотрению соответствующих требований (заявлений), поступающих от «низовых» представительных органов работников. Поэтому в настоящее время обязанности работодателя, предусмотренные ст. 195 ТК РФ, могут возникнуть по требованию как «вышестоящих» представительных органов работников (например, органов территориальной организации профсоюза, территориального объединения организаций профсоюзов) так и «нижестоящих» представительных органов работников (органов первичной профсоюзной организации, действующей у данного работодателя).

Понятие «представительный орган работников» не раскрывается в ст. 195 ТК РФ. Оно находит свое достаточно определенное юридическое значение и конкретное содержание в абз. 12 ч. 2 ст. 22 ТК РФ, обязывающем работодателя рассматривать представления «соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей» о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям. Из нормативного единства

абз. 12 ч. 2 ст. 22 и ст. 195 ТК РФ вытекает, что к представительным органам работников относятся, во-первых, соответствующие профсоюзные органы, во-вторых, иные (т. е. непрофсоюзные) избранные работниками представительные органы.

Приоритет профсоюзных органов по представительству работников перед иными избранными работниками представителями (представительными органами) основан на положениях международного права и Конституции РФ.

Так, ст. 3 Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.) к «представителям трудящихся» относит, в первую очередь, представителей профессиональных союзов, а именно представителей, назначенных или избранных профессиональными союзами или членами таких профсоюзов, во вторую очередь, выборных представителей, а именно представителей, свободно избранных трудящимися предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или правил или коллективных договоров, и функции которых не включают деятельности, которая признана в качестве исключительной прерогативы профессиональных союзов в соответствующей стране.

Частью 1 ст. 30 Конституции РФ провозглашено право каждого создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. В развитие положения ч. 1 ст. 30 Конституции РФ ч. 1 ст. 2 ФЗ «О профессиональных союзах...» включает в цели профсоюзов также цель представительства социально-трудовых прав и интересов граждан, определяя профсоюз как добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Представительская функция профсоюзов в общем плане раскрывается в ч. 1 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах...», которая предусматривает, что профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Представительская функция профсоюзов и их органов в зависимости от той или иной области их деятельности конкретизируется во многих нормах ТК РФ, в частности, в ст. 370 ТК РФ, детально раскрывающей как право профсоюзов и их органов на осуществление контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений, так и соответствующие обязанности работодателей и государства.

Здесь следует подчеркнуть, что обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (см. ст. 2 ТК РФ).

В отличие от профсоюзных органов иным (непрофсоюзным) представительным органам работников законодателем не предоставлены право на осуществление контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, и неразрывно связанные с этим правом полномочия на представительство работников в области соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Отсюда следует, что в случае, когда работники (или часть работников) данного работодателя объединены в первичную профсоюзную организацию, порядок, предусмотренный ст. 195 ТК РФ, действует в отношении требований к работодателю, исходящих от профсоюзных органов, и не действует в отношении требований, исходящих от иного представительного органа работников. **Право предъявления работодателю требований в по-**

рядке ст. 195 ТК РФ не принадлежит иному (непрофсоюзному) представительному органу работников, а принадлежит профсоюзам первичной профсоюзной организации и «вышестоящим» по отношению к первичной профсоюзной организации.

В ст. 195 ТК РФ не предусматривается срок рассмотрения работодателем заявления представительного органа работников с соответствующими требованиями и сообщения этому органу о результатах рассмотрения его требований.

Правомочия представительного органа работников, предусмотренные ст. 195 ТК РФ, реализуются соответствующим профсоюзным органом в порядке ч. 2 ст. 370 ТК РФ, согласно которой **работодатели обязаны в недельный срок** со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. Следовательно, **сроком рассмотрения работодателем заявления** представительного органа работников (в лице профсоюзного органа) о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, и сообщения о результатах его рассмотрения в представительный орган работников **является недельный срок.**

Часть четвертая
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА РАБОТНИКОВ
НА ОБЪЕДИНЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ
И ГАРАНТИИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.
ЗАЩИТА ПРАВ, СВОБОД
И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Раздел VIII. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА РАБОТНИКОВ
НА ОБЪЕДИНЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ
И ГАРАНТИИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.
ЗАЩИТА ПРАВ, СВОБОД И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ
РАБОТНИКОВ

Глава 24. Реализация права работников
на объединение в профессиональные союзы
и гарантии их деятельности

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ РАБОТНИКОВ
НА ОБЪЕДИНЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ
И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ

Право работников на объединение в профессиональные союзы для защиты трудовых прав, свобод и законных интересов, установленное Конституцией РФ, международными актами, законодатель реализовал в Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также в Трудовом кодексе РФ, главным образом, путем установления дополнительных гарантий деятельности профсоюзных организаций (см. гл. 58 ТК РФ).

При этом необходимо обратить внимание на то, что ряд норм о правах и гарантиях деятельности профсоюзов имеющих место в федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах...» инкорпорированы (включены) в гл. 58 ТК РФ с целью, прежде всего, обеспечения защиты их в виде привлечения представителей работодателя к дисциплинарной и административной ответственности в случаях нарушения ими норм ТК РФ (см. например, ст. 195, 378 ТК РФ, ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ).

§ 2. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ
УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ВЫБОРНОГО ОРГАНА
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, установленные в ст. 377 ТК РФ, распространяют свое действие на выборные органы первичных профсоюзных организаций, действующих не только у работодателя-организации, но и у работодателя — индивидуального предпринимателя. Здесь следует иметь ввиду также, что выборным органом первичной профсоюзной организации является коллегиальный исполнительный орган (например, Профком, или Исполком, или Президиум) и единоличный исполнительный орган управления (например, Председатель).

В соответствии с ч. 1 ст. 377 ТК РФ работодатель с числом работающих менее 100 человек, обязан безвозмездно предоставить в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации и предоставлять возможность размещения информации в доступных для всех работников местах.

Согласно ч. 2 ст. 377 ТК РФ работодатель, численность работников которого более 100 человек, обязан безвозмездно предоставить в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно, оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных выборных профсоюзных органов (например, оплата аренды автотранспорта, услуг связи и других услуг), что согласуется, также, с положениями п. 1 ст. 28 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах...».

В соответствии с коллективным договором работодатель может предоставить в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с работниками и членами их семей. Однако первичные профсоюзные организации не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами соответствующих профсоюзов, выше установленной для работников, являющихся членами профсоюза.

Согласно п. 2 ст. 28 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах...», хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

В коллективном договоре может быть предусмотрено отчисление работодателем денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

В соответствии с п. 2 ст. 28 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах...» перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором, соглашением.

§ 3. ГАРАНТИИ ПО БЕСПЛАТНОМУ ПЕРЕЧИСЛЕНИЮ ПРОФСОЮЗНЫХ ВЗНОСОВ РАБОТНИКОВ НА СЧЕТ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В соответствии с ч. 5 ст. 377 ТК РФ работодатель обязан ежемесячно и бесплатно перечислять на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами соответствующего профессионального союза, при наличии их письменных заявлений и на условиях, и в порядке, определенных коллективным договором. При этом работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Порядок расчетов и проведения банковских операций, связанных с перечислением денежных средств из заработной платы работников на счет профсоюзных организаций, установлены письмом Центрального банка Российской Федерации 27.05.1997 № 456 «О порядке перечисления на счета профсоюзов денежных средств (взносов) из заработной платы работников».

По вопросам, связанным с перечислением работодателями профсоюзным организациям профсоюзных взносов из заработной платы работников, следует руководствоваться Информационным письмом Президиума ВАС РФ от 30.12.2004 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении арбитражными судами дел, связанных с перечислением работодателями профсоюзным организациям сумм членских профсоюзных взносов из заработной платы работников» (в редакции информационного письма Президиума ВАС РФ от 01.07.2014 № 168). Так, Президиум Высшего Арбитражного Суда РФ рекомендовал арбитражным судам исходить из следующего.

Согласно ч. 5 ст. 377 ТК РФ, п. 3 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах...» при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

1. Как отмечалось в информационном письме Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 09.01.1998 № 25, споры между профсоюзными организациями и работодателями по поводу перечисления на счет профсоюзных организаций сумм членских профсоюзных взносов из заработной платы работников подведомственны арбитражным судам.

Такие споры подлежат рассмотрению по общим правилам искового производства.

2. Исполнительные и платежные документы о взыскании с работодателей в пользу профсоюзных организаций сумм членских профсоюзных взносов из заработной платы работников исполняются в очередности, установленной ст. 111 Федерального закона «Об исполнительном производстве» и ст. 855 ГК РФ для исполнения исполнительных и платежных документов о взыскании с работодателя в пользу работников сумм заработной платы.

В соответствии с ч. 1 ст. 171 АПК РФ в резолютивной части решения о взыскании с работодателя в пользу профсоюзной организации сумм членских профсоюзных взносов следует указывать, что с ответчика взыскивается сумма упомянутых взносов из заработной платы работников.

Здесь следует иметь в виду, также, и то, что к представителю работодателя, не обеспечившему своевременное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов на счет первичной профсоюзной организации, может быть применена дисциплинарная и/или административная ответственность (ст. 195, 357 ТК РФ, ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).

В ч. 6 ст. 377 ТК РФ установлена обязанность работодателя ежемесячно перечислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их письменному заявлению.

При этом условия и порядок перечисления этих денежных средств должны быть установлены коллективным договором, отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Если действует одна или несколько первичных профсоюзных организаций, участвующих в заключении коллективного договора, то в соответствии с частью второй ст. 30 ТК РФ работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить тот выборный орган первичной профсоюзной организации, который будет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем и, соответственно, денежные средства из зарплаты этих работников должны перечисляться по их письменному заявлению на счет этой первичной профсоюзной организации, причем на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

У работодателя, где коллективный договор не заключен и, где действует одна или несколько первичных профсоюзных организаций и на него распространяется действие отраслевого (межотраслевого) соглашения, работодатель должен перечислять денежные средства по письменному заявлению работников на счет соответствующей первичной профсоюзной организации на условиях и в порядке, которые установлены этим отраслевым (межотраслевым) соглашением.

В соответствии с п. 7.8 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Рос-

сийской Федерации на 2014—2016 годы стороны гарантируют соблюдение законодательных и общепризнанных международных норм и правил о невмешательстве со стороны друг друга в деятельность профсоюзов (их объединений) и объединений работодателей, не препятствуют созданию и функционированию организаций профсоюзов и работодателей, содействуют обеспечению в соответствии с законодательством Российской Федерации перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы.

В ситуациях, когда в отношении работодателя ведется конкурсное производство, необходимо учитывать, что в постановлении Пленума ВАС РФ от 23.07.2009 № 60 (в ред. постановления Пленума ВАС РФ от 06.06.2014 № 37) были даны следующие разъяснения (п. 41.1): **удерживаемые должником при выплате текущей заработной платы суммы членских профсоюзных взносов (п. 3 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 377 ТК РФ) уплачиваются им в режиме второй очереди текущих платежей.** Требование об уплате должником таких сумм, удержанных им до возбуждения дела о банкротстве, относится к реестровым требованиям **второй очереди** и предъявляется в деле о банкротстве уполномоченным органом или, соответственно, профсоюзной организацией.

Это означает, что **к уплате членских профсоюзных взносов подлежит применению очередность, установленная для выплаты заработной платы в конкурсном производстве** (см. абз. 3 п. 2 ст. 134, абз. 3 п. 4 Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»).

§ 4. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, ОСВОБОЖДЕННЫМ ОТ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ИЛИ У ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ В СВЯЗИ С ИЗБРАНИЕМ ЕГО НА ВЫБОРНУЮ ДОЛЖНОСТЬ В ВЫБОРНЫЙ ОРГАН ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Освобожденному профсоюзному работнику, то есть работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с переходом его на работу на выборную должность в выборный орган первичной профорганизации, согласно ст. 375 ТК РФ установлены следующие гарантии:

после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность);

при ее отсутствии с письменного согласия работника предоставляется другая равноценная работа (должность) у того же работодателя;

при невозможности предоставления прежней работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, до одного года;

при отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) у прежнего работодателя средний заработок за ним на период трудоустройства сохраняется, если это установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

Таким образом, гарантии, установленные ч. 1 ст. 375 ТК РФ, предоставляются:

во-первых, для освобожденных профсоюзных работников первичных профорганизаций;

во-вторых, только прежним работодателем, но не организацией — правопреемником в случае ее реорганизации;

в-третьих, общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за работником средний заработок до шести месяцев не только в случаях, указанных в комментируемой статье, но может также сохранять средний заработок при отказе от предложенной соответствующей работы (должности). Как видно, в ТК РФ в соответствии со ст. 3 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах...», учитывая положения

ст. 32 ФЗ от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» уточнены виды профессиональных союзов, на которые возлагается реализация соответствующих гарантий, а именно: общероссийские и межрегиональные профессиональные союзы.

В соответствии с Определением Конституционного Суда РФ от 01.06.2010 № 785-0-0 «...гарантия, предусмотренная ч. 1 ст. 375 Трудового кодекса Российской Федерации, в виде предоставления профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации в следствии избрания на выборные должности в профсоюзные органы, прежней работы (должности) после окончания срока их полномочий является элементом правового механизма, обеспечивающего реализацию конституционного права на объединение в профессиональные союзы, а также свободы деятельности профессиональных союзов, и сама по себе не противоречит каким-либо нормам Конституции Российской Федерации».

Реализация данной гарантии предполагает возложение на работодателя как сторону социального партнерства обязанности предоставить освобожденному профсоюзному работнику после окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность) на условиях и в порядке, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации».

В ч. 2 и 3 ст. 375 ТК РФ установлены дополнительные гарантии, которые заключаются в следующем.

Время работы освобожденных от основной работы работников, избранных в выборный орган первичной профсоюзной организации, засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж.

Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники работодателя в соответствии с коллективным договором.

§ 5. ЗАЩИТА ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ ПУТЕМ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЛИЦ, НАРУШАЮЩИХ ЭТИ ПРАВА И ГАРАНТИИ

Статья 378 ТК РФ указывает на ответственность лиц, нарушающих права и гарантии деятельности профессиональных союзов, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Как отмечалось ранее, ряд норм о правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов являются составной частью Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также коллективных договоров и соглашений и в силу этого защищены не только собственно Трудовым кодексом РФ, но и иными федеральными законами.

Так, в соответствии со ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

К таким лицам законодательство относит должностных лиц государственных органов, органов местного самоуправления, представителей работодателей и их объединений, иных лиц, нарушающих права профессиональных союзов.

Согласно ст. 195 ТК РФ, работодатель обязан рассмотреть заявление соответствующего органа общероссийского (межрегионального) профсоюза (объединения профсоюзов), а также органов профсоюзных организаций, предусмотренных уставами обще-

российских (межрегиональных) профсоюзов, о нарушении руководителем организации, его заместителями, руководителем структурных подразделений организации и его заместителем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения этому профсоюзному органу. Если факты нарушений, о которых указывается в заявлении, подтвердились, работодатель обязан применить к соответствующему лицу дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения.

Законодатель в этом случае говорит об ответственности не только руководителя организации и его заместителей, но и руководителя структурного подразделения организации и его заместителей (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

В соответствии с пунктом вторым ст. 30 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах...» органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Согласно ч. 1 ст. 357 ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

В соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено ч. 3, 4 и 6 ст. 5.27 и ст. 5.27.1 КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Совершение данного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере, от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ).

Дисквалификация может быть применена к лицам, замещающим должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров (наблюдательного совета)... (ст. 3.11 КоАП).

Законодательство гарантирует, также, судебную защиту прав профсоюзов. Дела о нарушениях прав профсоюзов рассматриваются судом по заявлению прокурора либо по исковому заявлению или жалобе соответствующих органов профсоюзов (их объединений), первичной профсоюзной организации.

Глава 25. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

§ 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛНОМОЧИЯ ПРОФСОЮЗОВ ПО ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Часть I ст. 1 ТК РФ указывает на защиту прав и интересов работников как на одну из целей трудового законодательства. Профсоюзы, защищая трудовые права и законные интересы работников, не только играют важную роль в достижении этой цели трудового законодательства, но и реализуют свое главное предназначение, указанное в ч. 1 ст. 30 Конституции РФ (каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов).

Нормы о защите прав и интересов работников профсоюзами содержатся не только в ТК РФ и Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», но и в иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права. Причем нормы ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», входящие в указанный правовой институт, представляются приоритетными перед нормами ТК РФ, имея в виду, что защита трудовых прав и законных интересов работников является целью профсоюзной деятельности и одновременно главной функцией профсоюзов, что вытекает из положения ч. 4 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека ООН 1948 г. (о праве каждого создавать профессиональные союзы и входить в них для защиты своих интересов) и из аналогичного положения ч. 1 ст. 30 Конституции РФ.

Так, способы защиты трудовых прав и свобод работников профсоюзами предусмотрены нормами гл. 58 ТК РФ «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами».

Нормы о способах защиты трудовых прав и свобод работников профсоюзами содержатся и в других главах ТК РФ.

Профсоюзная защита трудовых прав и законных интересов работников осуществляется, прежде всего, *в индивидуальном трудовом правоотношении*, в котором конкретный работник находится под защитой профсоюза. Так, выборный профсоюзный орган принимает обязательное участие в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (см. ст. 82, 373, 374, 376 ТК РФ).

Защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами осуществляется в предусмотренной трудовым законодательством системе взаимоотношений между профсоюзами как представителями работников, работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти и органами местного самоуправления, т. е. в формах социального партнерства в сфере труда. Поэтому нормы трудового института «защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами» применяются в неразрывном системном единстве с нормами трудового института «социальное партнерство в сфере труда», предусмотренными Разделом II ТК РФ (в составе гл. 3—9). При защите трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами в формах социального партнерства в сфере труда следует помнить, что нормы трудового права, относящиеся к институту социального партнерства в сфере труда, как правило, не регулируют напрямую собственно трудовые отношения, а регулируют общественные отношения, возникающие на локальном (в организации или у индивидуального предпринимателя), территориальном (в муниципальном образовании), отраслевом (в отрасли экономики), региональном (в субъекте Российской Федерации), межрегиональном (в двух и более субъектах Российской Федерации) и федеральном (в целом в Российской Федерации) уровнях, направленные на обеспечение защиты трудовых прав и законных интересов работников.

В гл. 58 ТК РФ законодатель выделяет такие важные способы защиты профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников как профсоюзный *контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашения* (ст. 370) и *принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа* (ст. 371, 372, 373). При этом соответствующие полномочия профсоюзов обеспечиваются гарантиями, установленными, в частности, ст. 374—378 ТК РФ.

Защитные полномочия профсоюзов распространяются преимущественно на членов соответствующих профсоюзов. Однако ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривают при определенных условиях также право профсоюзов представлять и защищать работников, не являющихся членами профсоюзов. Например, согласно ч. 2 ст. 30 ТК РФ работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

§ 2. ПОЛНОМОЧИЯ ПРОФСОЮЗОВ В ПРАВОТВОРЧЕСТВЕ

Главные правотворческие полномочия профсоюзов в области защиты трудовых прав и законных интересов работников основываются на одном из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений — *сочетании государственного и договорного регулирования* этих отношений. При *договорном регулировании* трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений профсоюзы защищают трудовые права и законные интересы работников в главной форме социального партнерства в сфере труда — в проведении коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений. «Продуктом» договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений служит установление сторонами в коллективных договорах, соглашениях условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Установление ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» широких правотворческих полномочий профсоюзов при *государственном регулировании* трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений следует признать выдающейся прогрессивной чертой отечественного законодательства. В документах МОТ находит отражение менее конкретная форма участия профсоюзов в правотворчестве в виде *консультаций в период подготовки и редактирования законодательства*. Так, Комитетом по свободе объединения (трехсторонним органом, созданным в 1951 г. Административным советом МОТ для рассмотрения жалоб на нарушение государствами права на объединение) в результате рассмотрения одного из дел указано: «Комитет обращает внимание правительств на важность предварительных консультаций с организациями работодателей и трудящихся перед принятием любого законодательства в области труда». По другому делу Комитет по свободе объединения указал: «Хотя отказ разрешить или поощрить участие профсоюзных организаций в подготовке нового законодательства, затрагивающего их интересы, не является непременно нарушением профсоюзных прав, должное значение следует придавать принципу консультаций и сотрудничества между государственными властями и организациями работодателей и трудящихся на отраслевом и национальном уровнях. В этой связи Комитет обращает внимание на положения Рекомендации № 113 о сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабах (1960 год)».

Указанной Рекомендацией МОТ № 113, в частности, предусматривается, что:

- должны приниматься меры, соответствующие национальным условиям, для содействия в отраслевом и в национальном масштабе эффективным консультациям и сотрудничеству между государственными органами власти и организациями предпринимателей и трудящихся;
- общей целью таких консультаций и сотрудничества должно быть содействие взаимопониманию и хорошим отношениям между государственными органами власти и организациями предпринимателей и трудящихся, а также между этими организациями, с целью развития экономики в целом или ее отдельных отраслей, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня;
- такие консультации и сотрудничество должны быть направлены, в частности, на обеспечение того, чтобы компетентные государственные органы власти соответствующим образом запрашивали мнение организаций предпринимателей и трудящихся и обращались к ним за советами и помощью в такой области, как подготовка и применение законодательства, затрагивающего их интересы.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ, в отличие от документов МОТ, называет конкретные формы участия профсоюзов и их соответствующие полномочия в правотворчестве (государственном и негосударственном) на всех уровнях социального партнерства в сфере труда.

Так, применительно к *уровням социального партнерства в сфере труда выше локального* законодатель установил, что проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты (см. ч. 2 ст. 35.1 ТК РФ). Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заклучения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты (см. ч. 3 ст. 35.1 ТК РФ).

На *локальном уровне социального партнерства в сфере труда* действуют «два порядка» учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (см. подробнее гл. 21 настоящего издания).

§ 3. ПОЛНОМОЧИЯ ПРОФСОЮЗОВ В ПРАВОПРИМЕНЕНИИ

Применение трудового права тесно связано с обязанностью соблюдать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Обязанность соблюдать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, лежит и на работодателях и на работниках, что вытекает из положения ч. 2 ст. 15 Конституции РФ о том, что органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию РФ и законы. Однако специальная обязанность соблюдать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, установлена законодателем именно для работодателей. Так, ч. 3 ст. II ТК РФ обязывает всех работодателей в трудовых от-

ношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а ч. 2 ст. 22 ТК РФ предусматривает первой основной обязанностью работодателя соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора. Указанные положения, обязывая работодателя в отношениях с работниками руководствоваться трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, т.е. правильно применять трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, наделяют работодателя правоприменительной юрисдикцией.

В ряде случаев ТК РФ предусматривает участие первичной профсоюзной организации в применении работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Например, при применении норм об *изменении трудового договора* законом предусмотрены, в частности, следующие полномочия профсоюза в правоприменении: в случае возможности массового увольнения работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право *с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации* и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев; отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем также *с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации* (см. ст. 74 ТК РФ).

При применении норм о *расторжении трудового договора* предусмотрены, в частности, следующие полномочия профсоюза: при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме *сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации* не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится *с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации* в соответствии со ст. 373 ТК РФ; при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке *включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации*; коллективным договором может быть установлен *иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации* в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (см. ст. 82 ТК РФ).

При применении норм о *рабочем времени* предусмотрены, в частности, следующие полномочия профсоюза: в определенных законом случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и *с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации* (см. ст. 99 ТК РФ).

При применении норм о *времени отдыха* предусмотрены, в частности, следующие полномочия профсоюза: в определенных законом случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и *с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации* (см. ст. 113 ТК РФ).

При применении норм об *охране труда* предусмотрены, в частности, следующие полномочия профсоюза: для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию, в состав которой включаются и *представители выборного органа первичной профсоюзной организации* или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда (см. ст. 229 ТК РФ).

В случаях применения ТК РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, где предусмотрен *учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации*, рекомендуется в коллективном договоре предусмотреть условие о порядке такого учета мнения, который был бы в основном аналогичным порядку, установленному ст. 373 ТК РФ, где, в частности, предусмотрено следующее:

- при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения;
- выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается;
- в случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула;
- соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя — обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Как у членов выборного профсоюзного органа, принимающих участие в правоприменительной деятельности работодателя, так и у работодателя объективно существуют различные подходы к вопросам применения трудового права в конкретных (зачастую остроконфликтных) ситуациях. Возникающие разногласия в этих ситуациях, в свою очередь, требуют эффективной защиты членов выборного профсоюзного органа, являющихся представителями работников данного работодателя. Исходя из этого, Конвенцией МОТ 1971 года № 135 о представителях работников, в частности, установлено, что представители работников на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей работников, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности (см. ст. I указанной Конвенции).

Положениям Конвенции МОТ № 135 соответствуют нормы, содержащиеся в главе 58 ТК РФ (ст. 374—378) о гарантиях профсоюзным работникам.

§4. ПОЛНОМОЧИЯ ПРОФСОЮЗОВ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Защитная функция профсоюзов реализуется и в отношениях, связанных с разрешением трудовых споров. Это проявляется, прежде всего, в том, что органы, рассматривающие и разрешающие трудовые споры непосредственно в организациях создаются, действуют и принимают решения при обязательном участии профсоюзов как социальных партнеров.

Так, инициатором образования КТС может быть (и, как правило, является) выборный орган первичной профсоюзной организации (профком) как представительный орган работников, его члены, как правило, входят в состав КТС и принимают участие в принятии его решения (ст. 384, 388 ТК РФ).

При возникновении коллективного трудового спора этот же профсоюзный орган обладает правом выдвижения требований к работодателю, которое работодатель обязан рассмотреть и принять по нему решение (ст. 399, 400 ТК РФ). С непременным участием профсоюзов формируются примирительные органы. Они участвуют в примирительных процедурах (ст. 401-404 ТК РФ). Профсоюзы имеют право с соблюдением требований законодательства объявить забастовку и приступить к ней (ст. 409 ТК РФ). Профсоюзный орган, как правило, возглавляет забастовку (ст. 411 ТК РФ).

До возникновения трудового спора профсоюзы (их органы) ведут переговоры по улаживанию разногласий, возникших у работника (работников) с работодателем (работодателями, их представителями).

Перечисленные права профсоюзы реализуют в интересах представляемых ими работников, в защиту их трудовых прав и законных интересов.

Если при разрешении индивидуального трудового спора в КТС профсоюзы выполняют *правоприменительные полномочия* в пользу работника, то при разрешении индивидуального трудового спора в суде члены выборного профсоюзного органа, работники профсоюзных юридических служб защищают в суде права и интересы спорящего работника в качестве его *представителя в деле о разрешении индивидуального трудового спора*.

Однако в настоящее время право профсоюзов защищать работников в судах является неполным (усеченным) — ввиду существенного ограничения действующим законодательством правомочий профсоюзов по защите ими индивидуальных трудовых прав работников в судах. Согласно ст. 46 ГПК РФ организации вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц по их просьбе либо в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц — в случаях, предусмотренных законом. В отношении профсоюзов таким законом является ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в ст. 23 которого установлено, что *в случаях нарушения трудового законодательства* профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. Но указанной нормой закона право профсоюзов на обращение в суды с заявлениями в защиту прав и свобод существенно урезано — путем ограничения права профсоюзов на обращение в суды с заявлениями в защиту работников только *случаями нарушения трудового законодательства*, в результате чего из права профсоюзов на обращение в суды изъяты случаи нарушения трудовых прав самим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (если те или иные акты не соответствуют актам более высокого иерархического уровня) и случаи нарушения трудовых прав, предусмотренных, например, международным договором РФ. Ограничением прав профсоюзов по представительству работников в суде следует признать и требование судебной практики о необходимости доверенности на это от представляемых работников.

Это означает, что профсоюзы лишены, в частности, права на непосредственное обращение в Конституционный Суд РФ с жалобой на нарушение конституционных прав работников законодательными нормами о МРОТ, устанавливающими МРОТ менее величины прожиточного минимума. Ввиду данной правовой ситуации участие профсоюзов в индивидуальных трудовых спорах работников, чье конституционное право на вознаграждение за труд нарушается законодательными нормами о МРОТ, должно выражаться в юридическом сопровождении профсоюзными юристами (в качестве представителей истцов — по их доверенностям) дел заинтересованных работников в судах. При такой форме защиты конституционных трудовых прав работников в судах соответствующий профсоюз, не являясь стороной в конкретном деле, не вправе от своего имени обратиться в Конституционный Суд РФ с жалобой на нарушение конституционных трудовых прав работников законом, примененным в конкретном деле, поэтому такие жалобы профсоюзный юрист должен подготавливать от имени истцов.

Встает естественный вопрос о скоординировании гражданско-процессуального законодательства с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» в части прав профсоюзов представлять неопределенный круг лиц (работников).

§ 5. ПРАВО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ, СОГЛАШЕНИЙ

В соответствии с ч. 1 ст. 30 Конституции РФ каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Одной из основных задач трудового законодательства, согласно ч. 2 ст. 1 ТК РФ, является правовое регулирование отношений по профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Эта норма общей части ТК РФ соответствует не только положениям Конституции РФ, но также международным правовым актам.

Так, согласно п. 4 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека (ООН) (1948 г.), каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Смотрите подробнее § 2 гл. 1 разд. 1 настоящей книги; Конвенцию МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.); Конвенцию МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949 г.); Конвенцию МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.); Конвенцию МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.); Рекомендации МОТ № 143 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.); Резолюции МОТ: «О независимости профсоюзного движения» (1952 г.); «О правах профсоюзов и их взаимосвязи с гражданскими свободами» (1970 г.).

Среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений ст. 2 ТК РФ называет обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами является одним из основных способов защиты трудовых прав работников (ст. 352

ТК РФ). Одной из основных особенностей ТК РФ является включение в его структуру самостоятельного института (гл. 58), состоящего из норм, посвященных правам профессиональных союзов по защите трудовых прав и законных интересов работников. Эти нормы в основном воспроизведены из Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и получили дальнейшее развитие в ТК РФ. Основные нормы о правах и гарантиях деятельности профсоюзов являются составной частью трудового законодательства, что позволяет защищать их в соответствующем порядке.

Одновременно необходимо отметить ряд новаций, внесенных в главу 58 ТК РФ Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

Во-первых, наименование главы дополнено словами «и законных интересов», что отвечает целям профессиональных союзов, закрепленных в ст. 30 Конституции РФ и в ст. 2 ФЗот 12.0М996№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах...».

Во-вторых, наименование ст. 370 ТК РФ, а также ее ч. 1 и 3 дополнены словами: «выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений», что позволяет профсоюзам и создаваемым ими правовым и техническим инспекциям труда осуществлять контроль не только за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, но и за выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Такое дополнение отвечает положениям ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах...».

§ 6. ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ РАССМАТРИВАТЬ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

В соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан 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.

Обязанность работодателя по устранению выявленных профсоюзами нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки определены также в Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах...», где, в частности, указано, что работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

В развитие этих норм ч. 2 ст. 370 ТК РФ возлагает на работодателей обязанность в недельный срок со дня получения требования соответствующего профсоюзного органа устранить выявленные нарушения и сообщить о результатах рассмотрения данного требования и о принятых мерах.

Согласно ст. 195 ТК РФ, работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения. В случае, если факты таких нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

На основании ст. 212 ТК РФ работодатель также обязан обеспечить рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

§ 7. ОРГАНЫ, УПОЛНОМОЧЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

В соответствии с ч. 3 ст. 370 ТК РФ для осуществления контроля за соблюдением не только трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, но и за выполнением условий коллективных договоров, соглашений, **общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.**

Наряду с общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями **правовые и технические инспекции труда профсоюзов могут создавать также межрегиональные и территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов, действующих на территории субъекта РФ. Действуют такие инспекции на основании положений, принимаемых межрегиональными и территориальными объединениями (ассоциациями) организаций профсоюзов, в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов** Так, например, правовые инспекции труда территориальных объединений организаций профсоюзов, входящих в ФНПР, действуют на основании положений, принимаемых этими профобъединениями в соответствии с Типовым положением **о правовой инспекции труда профсоюзов, утвержденным постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 20.11.2012 № 6-11.**

Технические инспекции труда территориальных объединений организаций профсоюзов, входящих в ФНПР, действуют на основании положений, принимаемых в соответствии с Положением о технической инспекции труда, утвержденным постановлением Исполнительного комитета ФНПР **от 18.10.2006 № 4-3.**

Право профсоюзов на создание собственных инспекций закреплено также в ст. 19, 20 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах...». Как видно, ч. 3 и 4 комментируемой статьи установлены новации, *во-первых*, в отношении видов профсоюзных организаций, имеющих право создавать собственные инспекции труда, и, *во-вторых*, введены виды этих инспекций: правовая инспекция труда профсоюзов и техническая инспекция труда профсоюзов.

Видами профсоюзных организаций, имеющих право создавать собственные инспекции труда, являются: общероссийский профсоюз; общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов; межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов; территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов (ст. 3 ФЗ 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах...»).

Правовые инспекторы труда профсоюзов в соответствии с ч. 6 ст. 370 ТК РФ и Типовым положением о правовой инспекции труда профсоюзов, утвержденным постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 20.11.2012 № 6-11 для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства наделяются следующими полномочиями:

беспрепятственно в любое время суток посещать любых работодателей, у которых работают члены данного профсоюза;

запрашивать и беспрепятственно получать у работодателей и их представителей документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения контрольных функций;

направлять работодателям обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений, контролировать их выполнение, добиваться устранения выявленных нарушений в установленном законодательством порядке;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства;

готовить для направления в органы прокуратуры, федеральную инспекцию труда, вышестоящие органы хозяйствующего субъекта, собственникам (учредителям) материалы с предложениями принятия к виновным в невыполнении представлений (требований) мер уголовного, административного, дисциплинарного воздействия.

Технические (главные технические) инспекторы труда профсоюзов в соответствии с ч. 6 ст. 370 ТК РФ и Положением о технической инспекции труда, утвержденным Постановлением Исполкома ФНПР от 18.10.2006 № 4-3 имеют право, в частности:

беспрепятственно посещать (по предъявлении удостоверения установленного образца) организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, охране окружающей среды, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений;

направлять работодателям обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, а также выявленных нарушений законодательства об охране окружающей среды и обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

К числу органов, уполномоченных профсоюзами осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, помимо технической инспекции труда, относятся уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

Основная роль по организации работы уполномоченного отведена профсоюзам, которые обеспечивают выборы уполномоченных в структурных подразделениях **или** в организации в целом.

В соответствии с постановлением Исполкома ФНПР от 18.10.2006 № 4-3 «О Типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза» из общего количества уполномоченных избирается старший уполномоченный по охране труда организации, который может быть членом выборного органа первичной профорганизации.

Старший уполномоченный и уполномоченные структурных подразделений избираются в состав совместного комитета (комиссии) по охране труда организации.

Старший уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюза координирует работу уполномоченных по охране труда.

На старшего уполномоченного по охране труда возлагается:

организация работы и координация деятельности уполномоченных по контролю за соблюдением в структурных подразделениях организации выполнения требований охраны труда, норм и правил по охране труда, локальных нормативных актов;

внесение в выборный орган первичной профсоюзной организации и руководителям структурных подразделений предложений по улучшению и совершенствованию работы уполномоченных по охране труда;

участие в работе комитета (комиссии) по охране труда;

контроль за выполнением должностными лицами предложений по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда, вносимых уполномоченными;

внесение предложений по кандидатурам уполномоченных для участия их в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве;

проведение анализа состояния условий и охраны труда в организации, внесение предложений выборному органу первичной профсоюзной организации по снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда и оздоровлению работников.

Основными задачами уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов являются; содействие созданию здоровых и безопасных условий труда, консультирование работников по вопросам охраны труда, участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и мероприятий по устранению выявленных недостатков, участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и обследованию технического состояния зданий, сооружений, машин, механизмов и оборудования на соответствие их нормам и правилам по охране труда и другие задачи.

Для выполнения задач уполномоченные (доверенные) лица, согласно ч. 6 комментируемой статьи, имеют право, в частности:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей — индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Согласно ч. 8 ст. 370 ТК РФ, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями — индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда должны быть обеспечены работодателем соответствующими нормативными правовыми актами, в том числе локальными, на безвозмездной основе. Для них работодатель создает необходимые условия **осуществлять свои полномочия** в рабочее время, организывает обучение за счет работодателя.

**§ 8. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И СОТРУДНИЧЕСТВО
ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ
С ГЕНЕРАЛЬНОЙ ПРОКУРАТУРОЙ РФ,
А ТАКЖЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРОФСОЮЗОВ (ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ФНПР)
С ОРГАНАМИ ПРОКУРАТУРЫ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ВОПРОСАМ ЗАЩИТЫ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ГРАЖДАН
НА ТРУД И ОХРАНУ ТРУДА, ВЫЯВЛЕНИЯ, УСТРАНЕНИЯ
И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ИХ НАРУШЕНИЙ**

В последние годы продолжается конструктивное взаимодействие ФНПР и ее членских организаций с органами прокуратуры Российской Федерации на основе заключенного 28.12.2010 Соглашения Генеральной прокуратуры Российской Федерации и ФНПР о взаимодействии и сотрудничестве¹, соглашений органов прокуратуры субъектов Российской Федерации с территориальными (межрегиональными) объединениями организаций профсоюзов, действующих в субъектах Российской Федерации². В большинстве случаев это позволяет эффективно противодействовать массовым нарушениям трудового законодательства и оперативно восстанавливать нарушенные права работников — членов профсоюзов.

Согласно информации, приведенной в постановлении Исполкома ФНПР от 26.05.2015 № 4-11 «О правозащитной работе членских организаций ФНПР в 2014 году» и информационной записке к этому постановлению, в отчетном 2014 г. на основе заключенного 28.12.2010 Соглашения Генеральной прокуратуры РФ и ФНПР о взаимодействии и сотрудничестве, соглашений органов прокуратуры субъектов Российской Федерации с территориальными (межрегиональными) объединениями организаций профсоюзов, действующих почти во всех субъектах Российской Федерации, правовыми службами членских организаций с органами прокуратуры проведено 1050 совместных проверок. Кроме того, инициировано около 4 тыс. обращений в органы прокуратуры. По большинству случаев приняты меры прокурорского реагирования, привлечено к уголовной и административной ответственности около 480 работодателей и их представителей, в том числе дисквалифицировано 7 должностных лиц.

Наибольшее количество совместных с органами прокуратуры проверок проведено правовыми службами профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей, Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения, Российского профсоюза работников культуры, Общероссийского профсоюза авиационных работников, Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, а также территориальных объединений организаций профсоюзов Забайкальского, Красноярского и Пермского краев, Астраханской, Новосибирской, Ростовской, Саратовской, Свердловской и Смоленской областей, г. Москвы.

Так, в Богучанском районе внештатные правовые инспекторы труда Красноярской территориальной (краевой) организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации при помощи районной прокуратуры подготовили документы для обращения в суд более чем 200 работникам, в результате чего по решениям суда им выплачено более 11 млн рублей.

Председателем Балахтинской районной организации, внештатным правовым инспектором труда Красноярского крайкома образования Кочетковым В. Б. в прокуратуру рай-

¹ См.: <http://www.lhpr.rU/n/226/3659.html>

² См.: <http://www.fnpr.rU/n/256/5363.html>

она был передан 121 пакет документов для подачи в суд исковых заявлений в интересах работников по вышеуказанному основанию. Решения суда состоялись в пользу работников, общая экономическая эффективность составила 1,215 млн рублей.

Специалистами аппарата Федерации профсоюзов Республики Татарстан и Татарского республиканского комитета Профсоюза работников культуры Российской Федерации проведена проверка совместно с Прокуратурой Тюлячинского муниципального района Республики Татарстан по жалобе работницы Дома культуры Тюлячинского муниципального района на необоснованное прекращение с ней трудовых отношений по совместительству. В результате проверки работнице была предоставлена прежняя работа по совместительству и выплачен средний заработок за период, когда работница не могла трудиться.

Татарстанской республиканской организацией Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации по коллективному обращению работников ГАУСО «Дербышкинский дом-интернат для умственно отсталых детей» г. Казань на нарушение прав работников при установлении норм труда, проведения аттестации, повышения квалификации работников, предоставления ученических отпусков, изменения размера заработной платы, наложении дисциплинарных взысканий и др. инициирована совместная проверка с органами прокуратуры и Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан. По результатам проведенной проверки и принятых мер прокурорского реагирования, руководитель дома-интерната был привлечен к административной ответственности. В отношении и. о. директора по требованию профсоюза о привлечении к дисциплинарной ответственности должностного лица в рамках ст. 195 ТК РФ Министерством труда, занятости и социальной защиты населения Республики Татарстан применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за нарушение права профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства.

Татарским республиканским комитетом Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации оказана помощь работникам, уволенным с ОАО «Казанский хлебобараночный комбинат» — в прокуратуру Вахитовского района г. Казани было направлено обращение по поводу задолженности перед работниками выплат при увольнении. В результате принятых мер задолженность в размере около 50 тыс. рублей ликвидирована.

В связи с введением изменений в Положение об оплате труда работников ГБУЗ НСО «Станция скорой медицинской помощи» в части расчетов и распределения и начисления стимулирующего фонда без соответствующего предупреждения за два месяца об изменении определенных сторонами условий трудового договора и заключения дополнительных соглашений, заработная плата всех сотрудников была практически уравнена. По результатам совместной проверки правовой инспекции труда Федерации профсоюзов Новосибирской области с органами прокуратуры и государственной инспекцией труда в Новосибирской области внесены представления об устранении выявленных нарушений. Виновные должностные лица привлечены к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

По заявлению Федерации омских профсоюзов прокуратура Омского района Омской области обратилась в суд в интересах неопределенного круга лиц, работников ОАО «Омский бекон» о признании действий директора ОАО по изданию приказа «Об усилении ветеринарно-санитарного контроля» (о запрете держать в личном хозяйстве свиней) незаконными. Решением суда иск прокуратуры удовлетворен.

Положительные результаты дает практика совместной работы с органами прокуратуры в Республике Дагестан. Так, с октября по декабрь 2014 г. проведены проверки в г. Каспийске, Карабудахкентском районе, в ОАО «Дагдизель», МУП «Горводоканал» г. Избербаш и ДЭП № 27 г. Махачкалы, в ходе которых полностью ликвидирована задолженность по заработной плате в размере 80 млн рублей.

Прокуратурой г. Махачкалы в ОАО «Даггаз» выявлена задолженность по зарплате в сумме 4 млн 800 тыс. рублей, которая погашена в ходе проверки в полном объеме.

За невыплату заработной платы работникам в размере 1,3 млн рублей прокуратурой г. Кизляра в отношении руководителя «МБС-Олимп» С. Исмаилова возбуждено уголовное дело по ч. 2 ст. 145 УК РФ.

Кизилюртовская городская прокуратура Республики Дагестан в ходе проверки в ООО «Благоустройство-1» выявила невыплату зарплаты свыше двух месяцев на общую сумму 1,7 млн рублей. В отношении руководителя ООО «Благоустройство-1» возбуждено уголовное дело по ч. 2 ст. 145 УК РФ.

В унитарном предприятии «Тухчарский», СП К им. Ленина и «Новомехельтинский» Новоласкского района прокуратурой была выявлена задолженность по оплате труда на общую сумму 900 тыс. рублей. Руководители привлечены к административной ответственности. Задолженность по заработной плате погашена.

В ЗАО «Магаданский авиаремонтный завод № 73 ГА (Общероссийский профсоюз авиационных работников) Магаданской транспортной прокуратурой была выявлена выплата заработной платы один раз в месяц. Руководитель организации и сама организация как юридическое лицо были привлечены к административной ответственности в виде штрафа 3 тыс. рублей и 40 тыс. рублей соответственно.

В ОАО «Уральский завод гражданской авиации» из-за отсутствия энергоснабжения была приостановлена работа, но работодатель отказался оплатить вынужденный простой по причине того, что работники не уведомили его о начале простоя, более того, работники были привлечены к отработке во внеурочное время. На предписание правового инспектора труда Общероссийского Профсоюза авиационных работников работодатель не отреагировал. В результате потребовалось вмешательство органов прокуратуры, после чего права работников были восстановлены.

В Новгородском ОАУ «Холмский лесхоз» директором Бульбах А. В. было произведено сокращение 61 работников из 62, в том числе и председателя первичной профсоюзной организации без согласия вышестоящего профсоюзного органа. Председатель первичной профсоюзной организации совместно с областным комитетом профсоюза лесных отраслей обратились в прокуратуру, государственную инспекцию труда в Новгородской области. Совместными усилиями все 61 работника были восстановлены на работе, директор привлечен к административной ответственности.

В 2014 г. продолжалось взаимодействие Московской федерации профсоюзов и правовых служб членских организаций с государственными органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

В июне 2014 г. проведена совместная проверка с Северной транспортной прокуратурой города железнодорожных организаций по вопросам соблюдения трудового законодательства. Проверка проведена в Пассажи́рском вагонном депо Москвы Северо-Западного филиала ОАО «Федеральная пассажирская компания», а также в московском филиале ООО «Риквэст-Сервис». При проверке депо было установлено нарушение при отстранении от работы нескольких проводников, причем без сохранения заработной платы. Во второй организации для ряда сотрудников не было установлено время перерыва для отдыха, а также были задержки выплаты заработной платы. Ряду сотрудников в трудовых книжках не были занесены соответствующие сведения об их работе. При проверке филиала прокуратура также установила нарушение прав работника-инвалида — не была предоставлена работа в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. По итогам проверки права работников были восстановлены, ряду работников произведен перерасчет заработной платы, возвращены незаконно удержанные премии и отменены дисциплинарные взыскания.

В 2014 г. в прокуратуру г. Новодвинска Архангельской области обратились члены профсоюзного комитета МБОУ «СОШ № 2» в связи с нарушением прав работников при начислении заработной платы, начиная с 1 сентября 2014 г. На основании коллективной

жалобы была проведена совместная выездная проверка с представителями городской прокуратуры. По итогам проверки были приняты меры прокурорского реагирования, работникам произведена выплата недоначисленных денежных сумм.

В Рязанской области сотрудничество с органами прокуратуры осуществляется в рамках Соглашения о взаимодействии прокуратуры Рязанской области и Рязанского областного объединения организаций профсоюзов. Как отмечается в пояснительной записке, основной причиной обращений в органы прокуратуры является вопрос, связанный с предоставлением жилищно-коммунальных льгот педагогическим работникам в сельской местности. Так, после обращения правовой инспекции труда Рязанской области в органы прокуратуры, бывшему директору Шиловской СОШ № 3 были произведены выплаты задолженности по оплате коммунальных услуг за 2011—2014 гг., которые составили порядка 110 тыс. рублей.

Местная тематическая проверка по вопросу оплаты труда совместно с районной прокуратурой проводилась по Городовиковскому району Республики Калмыкия в 4 образовательных организациях общего образования. По результатам проверки на имя руководителей образовательных организаций правовыми инспекторами труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и представителями прокуратуры были выданы представления об устранении выявленных нарушений, касающихся порядка, места и сроков выплаты заработной платы (заработная плата выдавалась один раз в месяц, расчетные листки оформлялись только после обращения работников и др.), в установленные сроки указанные нарушения были устранены.

За невыплату заработной платы за период вынужденного прогула после восстановления на работе в должности учителя МКОУ вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 12 с. Заозерное А. И. Голошапова по решению суда и обращения Хабаровского краевого комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в прокуратуру к административной ответственности в виде штрафных санкций привлечена директор школы. Восстановленному работнику полностью выплачена заработная плата за время вынужденного прогула в сумме более 200 тыс. рублей.

В результате обращения председателя Тамбовской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в прокуратуру Тамбовского района по вопросу задержки выплаты заработной платы на 15 дней работникам образовательных организаций (МБОУ «Стрелецкая СОШ», МБОУ «Горельская СОШ», МБОУ «Покрово-Пригородная СОШ» Тамбовского района) по указанным фактам была проведена проверка. В ходе проверки выяснилось, что задержка выплаты заработной платы была связана с тем, что бухгалтерии указанных образовательных организаций своевременно не рассчитали размер заработной платы работникам с учетом ее повышения. По результатам прокурорской проверки руководители образовательных организаций привлечены к административной ответственности.

В прокуратуру Грязовецкого муниципального района Вологодской области по инициативе внештатного правового инспектора труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и профсоюзного комитета было направлено заявление от имени уволенных работников БДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 10» Грязовецкого района о невыплате окончательного расчета при расторжении трудового договора. Прокуратурой района проведена проверка, которая подтвердила доводы заявителей, возбуждено дело об административных правонарушениях по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в отношении юридического лица и работодателя.

Для реализации решения коллегии прокуратуры области об усилении контроля за исполнением законодательства о труде 28 февраля 2014 г. состоялось специальное совещание в прокуратуре Екатеринбурга, в котором приняли участие представители прокуратур всех районов Екатеринбурга, городской службы занятости, от профсоюзов — сотрудники

юридических служб областных органов, председатели городских организаций профсоюзов народного образования и науки, государственных учреждений и общественного обслуживания.

По итогам совещания в марте 2014 г. прокуратурой с участием правовых инспекторов и председателей местных организаций отраслевого профсоюза проведены целевые проверки соблюдения законодательства о минимальной заработной плате в образовательных учреждениях города.

В Ленинском, Кировском, Орджоникидзевском, Железнодорожном районах выявлено 226 нарушений законодательства об оплате труда. По их устранению внесено 17 представлений, 35 должностных лиц привлечено к дисциплинарной ответственности, в отношении трех руководителей возбуждены дела об административном нарушении.

По предложению Федерации профсоюзов Свердловской области прокуратурой проведены массовые проверки соблюдения органами местного самоуправления порядка принятия нормативно-правовых актов, касающихся трудовых отношений. Установлено, что повсеместное профсоюзами они не согласовывались.

Городскими и районными прокуратурами внесено 26 представлений в администрации ряда городских округов и муниципальных районов, нарушившие установленный порядок, объявлено 2 предостережения виновным должностным лицам.

Прокуратуре Самарской области предоставлен отдельный блок для размещения информации, касающейся соблюдения трудового законодательства РФ на официальном сайте Федерации профсоюзов Самарской области.

По обращению Свердловского областного комитета ГМПР прокурором г. Нижняя Салда вынесено представление в отношении директора ООО «Завод рельсовых скреплений» Гохвайса С. А., нарушающего права первичной профсоюзной организации общества в части создания условий для осуществления ее деятельности, предусмотренных ст. 377 ТК РФ, п. 1 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Директор привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ — оштрафован на 3 тысячи рублей.

В ноябре 2014 г. в результате активных действий Благовещенской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, профсоюзного актива и председателя первичной профсоюзной организации гимназии № 1 г. Благовещенска (Амурская область), обратившихся в прокуратуру и к администрации города, были отменены уведомления о снижении в 2015 г. размеров заработной платы педагогических работников гимназии № 1 г. Благовещенска в связи с сокращением объема финансирования, в отношении руководителя образовательной организации применено дисциплинарное взыскание.

Согласно постановлению Исполкома ФНПР от 31.05.2017 «О правозащитной работе членских организаций ФНПР в 2016 году» Расширение и укрепление взаимодействия с государственными органами надзора и контроля в целях предупреждения и оперативного устранения нарушений трудового законодательства позволяет эффективно противодействовать массовым нарушениям трудового законодательства и оперативно восстанавливать нарушенные права работников — членов профсоюзов, о чем свидетельствуют факты правозащитной работы.

Так, в 2016 году правовыми службами членских организаций с органами прокуратуры проведено около тысячи совместных проверок. Кроме того, инициировано около 4 тысяч обращений в органы прокуратуры. По большинству случаев приняты меры прокурорского реагирования, привлечено к административной ответственности около 400 работодателей и их представителей, в том числе дисквалифицировано 4 должностных лица.

Наибольшее количество совместных с органами прокуратуры проверок проведено РОСПРОФЖЕЛОМ, Российским профсоюзом работников культуры, Профсоюзом ра-

ботников народного образования и науки Российской Федерации, Общероссийским профсоюзом работников общего машиностроения, территориальными объединениями организаций профсоюзов города Москвы и Пензенской области.

В рамках соглашения о взаимодействии Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов с контрольными и надзорными органами работники правового отдела принимали участие в форуме Прокуратуры Хабаровского края по теме: «Хабаровский край: вопросы соблюдения трудовых прав граждан. Устранение административных барьеров в бизнесе» и совместно со Следственным комитетом Российской Федерации совещании по организации проверок за соблюдением прав граждан на своевременную оплату труда.

Активно реализуются соглашения о взаимодействии и сотрудничестве Федерации профсоюзных организаций Томской области с прокуратурой Томской области и Государственной инспекцией труда по Томской области. Подписаны аналогичные соглашения с Управлением Министерства юстиции Российской Федерации по Томской области, Управлением Министерства внутренних дел по Томской области, Уполномоченным по правам человека в Томской области, Юридическим институтом Томского Национального Исследовательского государственного университета. Кроме того, ведется работа по совершенствованию ранее принятых соглашений. К примеру, действующее Соглашение между ФПО ТО и Прокуратурой Томской области было дополнено двумя новыми положениями. Они касаются изучения, в том числе с выездом на места, причин массовых нарушений прав, свобод и охраняемых законом интересов граждан с последующим рассмотрением их результатов и выработкой конкретных предложений по устранению выявленных нарушений.

В рамках взаимодействия Объединения организаций профсоюзов Республики Дагестан с органами прокуратуры Республики Дагестан активно реализуется п. 3 ст. 2 Соглашения с Прокуратурой Республики Дагестан, предусматривающий обмен информацией о нарушениях прав граждан в сфере социально-трудовых отношений. В отчетный период сформировалась положительная практика обращений в органы прокуратуры с предоставлением информации о конкретных фактах незаконной задержки заработной платы.

Так, например, работниками прокуратуры Ленинского района г. Махачкалы, г. Капсыйска, г. Изербаша, г. Кизляра, Гляратинского, Сергокалинского, Новолакского районов Республики Дагестан проведены проверки в ОАО «Дагдизель», МУП «Горводоканал» г. Изербаш, ДЭП № 27 г. Махачкалы, ОАО «Даггаз» г. Махачкалы, ОАО «Гляратинское», ДЭП № 35, в унитарном предприятии Тухчарский, ГУП им. Х. Магомедовой была выявлена задолженность по заработной плате в общей сумме 89 млн 800 тыс. рублей, которая была полностью погашена в ходе проверки.

В Белгородской области обкомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации совместно с органами прокуратуры проверялись образовательные организации Краснояружского района, в которых выявлены нарушения статьи 57 ТК РФ — в трудовых договорах работников отсутствуют сведения об условиях их труда на рабочем месте. Прокуратурой выдано 7 предписаний об устранении нарушений с передачей материалов в правовую инспекцию труда Белгородской области. По итогам проверки к административной ответственности в виде штрафов были привлечены руководители организаций, в бюджет муниципалитета на 2017 год дополнительно включены средства на проведение специальной оценки условий труда в размере 781200 рублей.

В Архангельской области внештатным правовым инспектором труда Лешуконской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации проведена тематическая проверка совместно с органами прокуратуры по вопросу, касающемуся отпусков педагогических работников, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья. В результате предпринятых мер работникам были предоставлены отпуска продолжительностью 56 календарных дней.

Правовой инспекцией Иркутского областного объединения организаций профсоюзов с участием органов прокуратуры была проведена проверка трудового законодательства в Черемховском МУПАТП «ТрансСервис». В связи с обращением председателя ППО Черемховского МУПАТП «ТрансСервис» представителями Иркутского Профобъединения было принято решение о посещении организации с целью обсуждения сложившейся обстановки с руководством и профсоюзным активом. Однако на территорию организации по распоряжению руководства представители профсоюзов допущены не были. По факту нарушения права профсоюза на беспрепятственное посещение работодателей, у которых работают члены профсоюза, входящего в объединение, была подана жалоба в Прокуратуру Иркутской области. Прокуратурой действия работодателя признаны неправомерными. Выявлены нарушения в части несвоевременной выплаты заработной платы в соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК РФ, не перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в соответствии с ч. 5 ст. 377 ТК РФ.

В связи с письменным обращением работников ЗАО «Завод «Сибгазстройдеталь» правовыми инспекторами Федерации омских профсоюзов проведена проверка соблюдения трудового законодательства, в результате которой были выявлены нарушения трудового законодательства, которые руководитель организации добровольно устранить отказался. В рамках действия соглашения Прокуратуры Омской области и Федерации омских профсоюзов «О взаимодействии и сотрудничестве» была проведена совместная проверка соблюдения трудового законодательства в деятельности ЗАО «Завод «Сибгазстройдеталь». Установлено, что вопреки требованиям ст. 136 ТК РФ, а также сроков, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами, руководством организации допускались факты выплаты заработной платы работникам с задержкой. Имели место факты несвоевременного расчета с уволенными работниками. Ряд трудовых договоров, заключенных с работниками организации, в нарушение ч. 2 ст. 57 ТК РФ не содержали обязательных для включения в них условий.

Отдельные нормы действующих в ЗАО «Завод «Сибгазстройдеталь» Правил внутреннего трудового распорядка и Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников не соответствовали требованиям трудового законодательства, регулирующим вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, начисления и выплаты составных частей заработной платы, премирования.

По результатам проведенной проверки Прокуратурой города Омска 28.04.2016 года генеральному директору организации внесено представление. В итоге руководством акционерного общества были приняты меры к устранению выявленных нарушений, два виновных должностных лица привлечены к дисциплинарной ответственности. Также 12.05.2016 года Прокуратурой города Омска в отношении генерального директора ЗАО «Завод «Сибгазстройдеталь» возбуждены дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27, ч.ч. 1, 3 и 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ, по результатам рассмотрения которых должностное лицо привлечено Государственной инспекцией труда в Омской области к административной ответственности в виде штрафов.

Соблюдение трудового законодательства в данной организации Прокуратурой города Омска и Федерацией омских профсоюзов поставлено на контроль.

В рамках реализации соглашения о взаимодействии областных профсоюзов и прокуратуры Сахалинской области активизируется совместная работа, направленная на погашение задолженности по заработной плате перед работниками организаций. Результатом скоординированных действий сторон в этом направлении стало погашение многомиллионной задолженности перед работниками в таких организациях, как «Сахалинуголь-6», МУП «Шахтерсккомсервис», МУП «Транспортная компания», МУП «Углегорское ЖКХ», МУП «Строитель», МУП «Управляющая компания». Всего по итогам 2016 года взыскано задолженности по заработной плате в размере 31,591 млн рублей.

**§ 9. ВЗАИМНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО
ФЕДЕРАЦИИ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ
С ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБОЙ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ,
А ТАКЖЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРОФСОЮЗОВ (ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ФНПР)
С ОРГАНАМИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В СУБЪЕКТАХ РФ
ПО СОВМЕСТНОЙ ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ,
ВЫЯВЛЕНИИ, УСТРАНЕНИИ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИИ ИХ НАРУШЕНИЙ**

В соответствии с ч. 7 ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Взаимодействие с федеральной инспекцией труда осуществляется на основании подписанного 23.08.2006 Соглашения о взаимном сотрудничестве Федеральной службы по труду и занятости и ФНПР в сфере обеспечения соблюдения трудовых прав работников¹. В субъектах Российской Федерации заключены аналогичные соглашения между Государственными инспекциями труда и территориальными (межрегиональными) объединениями организаций профсоюзов^{1 2}.

Согласно постановлению Исполкома ФНПР от 31.05.2017 «О правозащитной работе членских организаций ФНПР в 2016 году» и информационной записке к этому постановлению, в 2016 году совместно с государственными инспекциями труда проведено свыше 1460 проверок. Кроме того, в адрес инспекций направлено дополнительно около тысячи материалов. В результате привлечено к административной ответственности 242 должностных лица, в том числе 3 — дисквалифицировано.

Наибольшее количество совместных проверок с государственными инспекциями труда проведено: Общероссийским профсоюзом работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, Профсоюзом работников здравоохранения Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальными объединениями организаций профсоюзов Краснодарского края, Московской, Пензенской и Тюменской областей.

Совместные проверки Правовой инспекции труда Федерации профсоюзов Липецкой области с Государственной инспекцией труда в Липецкой области и органами прокуратуры проводились внепланоно на основании жалоб работников, поскольку плановые проверки ГИТ на 2016 год были предусмотрены только по охране труда. Так, внеплановая проверка проводилась по жалобе председателя профкома ООО «ЛЗИД» о нарушении прав профсоюзной организации и членов профсоюза. Генеральный директор ООО «ЛЗИД» был привлечен к административной ответственности за нарушения при заключении срочных трудовых договоров, введении режима неполного рабочего времени.

После обращения работников МБДОУ Детский сад № 179 Воронежской области о многочисленных нарушениях трудового законодательства была проведена совместная проверка с представителями Государственной инспекции труда, прокуратуры, Левобережного отдела образования и Левобережного отдела организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации. В ходе проверки были выявлены нарушения трудового законодательства, связанные с отсутствием уведомления работников о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также причинах.

¹ См.: <http://www.fnpr.r/n/256/9386.html>

² См.: <http://www.fnpr.rn/pic/Pril6%204-3.doc/>

вызвавших такие изменения; выплатой премий работникам на основании единоличного решения работодателя без участия профсоюзного комитета; включением в трудовые договоры некоторых работников условий о выплате стимулирующих надбавок, не предусмотренных действующей системой оплаты труда и прочее. По итогам проведенной проверки руководитель образовательной организации привлечен к административной ответственности и впоследствии уволен.

Более подробно о взаимодействии членскими организациями ФНПР с государственными инспекциями труда в субъектах РФ см. постановление Исполкома ФНПР от 31.05.2017 и информационную записку к нему.

В 2014 г. совместно с государственными инспекциями труда проведено свыше 1600 проверок. Кроме того, в адрес инспекций направлено дополнительно около 1000 материалов. В результате привлечено к административной ответственности 288 должностных лиц, в том числе 9 — дисквалифицировано.

Наибольшее количество совместных проверок осуществлено правовыми службами Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения, Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей, Российского профсоюза работников культуры, Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, а также территориальных объединений организаций профсоюзов республик Дагестан, Мордовия, Северная Осетия — Алания, Краснодарского и Ставропольского краев, Астраханской, Белгородской, Новосибирской, Оренбургская, Орловской и Челябинской областей.

В 2014 г. в рамках заключенного Соглашения о взаимодействии и сотрудничестве с Государственной инспекцией труда по Белгородской области и Белгородским областным объединением организаций профсоюзов, был утвержден годовой график совместных проверок по соблюдению трудового законодательства на предприятиях Белгородской области. Было совместно проверено 44 предприятия. В результате привлечено к административной ответственности четыре должностных лица, в том числе один — дисквалифицирован.

В территориальные органы федеральной инспекции труда в 2014 г. было направлено 182 материала, в том числе 40 материалов по привлечению должностных лиц к административной ответственности. Привлечено к ответственности 35 должностных лиц, дисквалификация, также как и в предшествующем отчетном году, не применялась.

Несмотря на общее увеличение количества материалов, направленных в федеральную инспекцию труда по сравнению с предшествующим периодом, данный показатель в части требований о привлечении должностных лиц к административной ответственности и удовлетворения данных требований снизился (в 2013 г. количество материалов по привлечению должностных лиц к административной ответственности составило 79, из них 67 — привлечено к административной ответственности).

Взаимодействие между региональными (межрегиональными) организациями профсоюза и Государственными инспекциями труда в субъектах РФ происходит на основе заключенных соглашений.

Например, в Орловской области областным комитетом профсоюза заключено Соглашение о взаимодействии с Государственной инспекцией труда по Орловской области. Так, в Новодеревеньковском районе Орловской области внештатным правовым инспектором труда проводилась совместная проверка с Государственной инспекцией по труду в МБОУ ДОД «Новодеревеньковская детско-юношеская спортивная школа». В результате проверки выявлены нарушения сроков заработной платы работникам указанной организации, был составлен соответствующий протокол. В отношении юридического лица применены штрафные санкции в размере 30 тыс. рублей.

Значимую роль играет взаимодействие ФПНО и ее членских организаций с Государственной инспекцией труда в Новосибирской области, которое в отчетном году успешно продолжалось.

По результатам совместных проверок руководителям предъявлено более 1450 требований об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, из которых исполнено свыше 1200. К административной ответственности привлечены 129 должностных лиц на общую сумму более 500 тыс. рублей.

В 20 случаях обкомом профсоюза была оказана различного рода правовая помощь членам профсоюза Брянской областной организацией профсоюза работников госучреждений и государственного обслуживания профсоюзным организациям. Так, например, в ГБУ «КЦСОН Советского района города Брянска» членам профсоюза была оказана помощь в обращении в Государственную инспекцию труда в Брянской области по факту нарушения норм ст. 74 ТК РФ в части несоблюдения процедуры изменения существенных условий трудового договора. По факту обращения Государственной инспекцией труда проведена соответствующая проверка, по итогам которой руководителю выдано предписание об устранении выявленных нарушений и наложен денежный штраф.

В целом, проведение совместных проверок показывает высокие результаты.

Так, по результатам проведенной совместной проверки Государственной инспекцией труда по Республике Бурятия и БРО профсоюза агропромышленного комплекса РФ руководителю ЗАО «Амта» Пронину С. И. за допущенную задолженность по выплате заработной платы было вынесено предписание об устранении выявленных нарушений, кроме того, так же был установлен обязательный для исполнения график погашения задолженности.

15 совместных проверок было проведено ТОП гражданского персонала Вооруженных Сил России Республики Бурятия. Основанием для проведения совместных проверок явились обращения профсоюзных комитетов и членов профсоюза в связи с неоплатой фактической квартальной переработки работникам ВОХР и машинистам насосных установок в ОАО «Славянка», более того, при проведении проверки были выявлены нарушения по вопросам предоставления отпусков, выплатам стимулирующего характера. Во всех случаях были выданы обязательные для исполнения предписания.

В практике взаимодействия Объединения организаций профсоюзов Республики Бурятия и Государственной инспекцией труда по Республике Бурятия в 2014 г. имели место случаи совместного отстаивания интересов работников в судебных органах.

Так, главным государственным инспектором труда в РБ Криницыным А. Е. в ходе проведения проверки по обращению правовых инспекторов труда аппарата ООП РБ выявлены нарушения трудовых прав Родионовой Т.С., а именно требований ч. 2 ст. 15 ТК РФ, трудовые отношения оформлялись гражданско-правовым договором. По результату проверки было выдано обязательное для исполнения предписание. Филиал ФГУП «Ростехинвентаризация — Федеральное БТИ» по Республике Бурятия обратился в суд с заявлением о признании незаконным и отмене выданного предписания. Определением суда к участию в деле в качестве заинтересованного лица была привлечена Родионова Т. С., а также правовой инспектор труда профсоюзов. Решением Железнодорожного районного суда г. Улан-Удэ от 21.07.2014 заявление филиала ФГУП «Ростехинвентаризация — Федеральное БТИ» по Республике Бурятия о признании незаконным предписания главного государственного инспектора труда в РБ оставлено без удовлетворения.

На основании многочисленных жалоб работников ООО «Автоколонна 1118» Госинспекцией труда в Мурманской области были проведены проверки. Выявлены факты невыплаты заработной платы Евдокимов А.Л., руководитель ОАО неоднократно привлекался к административной ответственности. Мировым судьей было принято решение о дисквалификации. В настоящее время задолженность по заработной плате погашена частично.

В Краснодарском крае за период действия Соглашения о взаимном сотрудничестве Государственной инспекции труда в Краснодарском крае и краевой территориальной организации профсоюза в гострудинспекцию края направлено 44 информационных и аналитических материала по всем направлениям совместной работы, в том числе 31 материал по привлечению должностных лиц к ответственности за нарушения трудового законодательства, из них 29 привлечено к ответственности. Совместно с гострудинспекцией и министерством образования и науки Краснодарского края подготовлено разъяснение о предупредительных мерах по охране труда, направленное руководителям образовательных учреждений и других организаций сферы образования края, председателям первичных и территориальных организаций профсоюза.

Необходимо отметить, что, несмотря на увеличение количества материалов, направленных в федеральную инспекцию труда, по сравнению с предшествующим отчетным периодом, данный вид взаимодействия организаций профсоюза с органами надзора и контроля не является распространенным. По-прежнему в пояснительных записках территориальных организаций профсоюза указывается на сложность процедуры включения в планы территориальных органов Государственной инспекции труда совместных проверок с территориальными организациями профсоюза. В этой связи представляется важным обратить внимание территориальных организаций профсоюза на своевременное направление предложений в контрольно-надзорные органы в субъектах РФ списков конкретных образовательных организаций для включения их в ежегодный план проверок с учетом сроков формирования планов проверок, предусмотренных действующим законодательством для всех контрольно-надзорных органов.

Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией профсоюза работников здравоохранения РФ в ходе проверки ГБУЗ ЛО «Выборгская станция скорой медицинской помощи» были установлены нарушения трудового законодательства: работникам незаконно снижена заработная плата, задерживалась выплата отпускных, не был обеспечен точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. На основании Соглашения о взаимодействии Государственной инспекции труда в Ленинградской области с Ленинградской федерацией профсоюзов при осуществлении надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства материалы были направлены в Государственную инспекцию труда для привлечения руководителя учреждения к административной ответственности. Постановлением Государственной инспекции труда в Ленинградской области главный врач был признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, ему назначен административный штраф.

Ленинградской федерацией профсоюзов совместно с Государственной инспекцией труда в Ленинградской области проведена внеплановая документарная проверка ЗАО «Тихвинский вагоностроительный завод».

В ходе проверки установлено, что работодатель не обеспечил председателю первичной профсоюзной организации беспрепятственное посещение организации и рабочих мест, где работают члены профсоюза. Работодателю выдано предписание об устранении нарушения.

В связи с выявленными нарушениями транспортной прокуратурой Магаданской области и Государственной инспекцией труда в Магаданской области в ЗАО «Магаданский авиаремонтный завод № 73 ГА» нарушениями сроков выплаты заработной платы, руководитель предприятия и юридическое лицо привлечены к административной ответственности в виде штрафов на сумму 3 и 40 тыс. рублей соответственно.

Совместно с Федеральной инспекцией труда в 2014 г. было проведено 190 комплексных проверок образовательных организаций по всем вопросам применения трудового законодательства, а также 18 региональных тематических и 124 местные тематические проверки (в 2013 г. было проведено 295 совместных комплексных проверок, 86 совместных тематических региональных проверок и 194 местные тематические проверки).

Например, в рамках действующего Соглашения о взаимном сотрудничестве Государственной инспекции труда в Карачаево-Черкесской Республике и Карачаево-Черкесской республиканской организации профсоюза была проведена совместная проверка в МКОУ «СОШ а. Апсуа имени Тлисова Н. Н.» в Адыге-Хабльском районе Карачаево-Черкесской Республики. В ходе проведения проверки было выявлено нарушение ст. 136 ТК РФ (не разработана и не утверждена форма расчетного листка, работники не извещались в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период, размере и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате). По итогам проверки было выдано предписание об устранении выявленных нарушений.

Территориальные организации профсоюза активно взаимодействуют с органами, осуществляющими управление в сфере образования, и органами, осуществляющими полномочия по государственному контролю (надзору) в области образования. В 2014 г. совместно была проведена 3941 комплексная проверка по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, 989 тематических региональных проверок, а также 3375 тематических местных проверок.

В результате проверки, проведенной юридическим отделом Свердловской областной организации ГМПР совместно с Государственной инспекцией труда по Свердловской области в ОАО «Первоуральский завод горного оборудования», за многочисленные нарушения в части оплаты труда, в т. ч. задолженность по зарплате около 3 месяцев, несоответствие трудовых договоров работающих во вредных условиях труда требованиям ст. 57 ТК РФ директор завода Кокшаров В. М. привлечен к административной ответственности.

Правовым инспектором Свердловской областной организации профсоюза машиностроителей РФ Габбасовой Ю. С. совместно с Государственной инспекцией труда выявлены нарушения в ООО «Уральский дизель-моторный завод» в части оплаты труда. Работодателю направлено представление с требованием производить низкооплачиваемым работникам доплату до минимальной заработной платы 6095 рублей, в установленные законом сроки производить расчет при увольнении и выплачивать отпускные суммы, а в случае задержки начислять соответствующие проценты. Нарушения работодателем устранены.

По материалам, направленным в Государственную инспекцию труда по Свердловской области Деминой Г. А. — правовым инспектором областной организации профсоюза работников здравоохранения и председателем профсоюзного комитета Богдановической ЦРБ, привлечены к административной ответственности:

- МАУ «Детская городская больница № 8» — за нарушение порядка согласования локального нормативного акта (графика отпусков) с профсоюзным комитетом, несвоевременные выплаты расчета при увольнении работников, невыплату процентов за задержку зарплаты оштрафовано на 35 тыс. рублей;
- ГБУЗ СО «Богдановическая ЦРБ» — на 30 тыс. рублей за несвоевременную выплату отпускных сумм.

Осуществляя взаимодействие с Управлением Гострудинспекции по республике. Так правовыми инспекторами профсоюзов было выявлено, что работнику ГБОУ «Владикавказский колледж искусств» Мурадян М.С., уволенной по ст. 81 ТК РФ, в нарушение трудового законодательства в течение месяца, с момента увольнения, не была выдана трудовая книжка. После вмешательства в ситуацию сотрудников Гострудинспекции РФ по РСО-Алания, работнику была выдана трудовая книжка и возмещен материальный ущерб за задержку в ее выдаче.

Глава 26. Самозащита работниками трудовых прав

§ 1. САМОЗАЩИТА РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

В соответствии с ч. 2 ст. 45 Конституции РФ каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. В развитие этого конституционного положения законодатель в ч. 1 ст. 21 ТК РФ среди основных прав работника установил право на защиту трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

В ст. 352 ТК РФ впервые в истории трудового законодательства России предусмотрена самозащита работником своих трудовых прав в виде одного из основных способов защиты трудовых прав и свобод. Обоснованием введения данной статьи, в известной степени, послужило наличие нормы ст. 14 ГК РФ, которой предусмотрена возможность самозащиты гражданских прав. Так, согласно п. 2 ст. 328 ГК РФ, в случае непредоставления обязанной стороной предусмотренного договором исполнения обязательства либо при наличии обстоятельств, очевидно свидетельствующих о том, что такое исполнение не будет произведено в установленный срок, сторона, на которой лежит встречное исполнение, вправе приостановить исполнение своего обязательства или отказаться от исполнения этого обязательства и потребовать возмещения убытков.

Самозащита, как способ защиты работником трудовых прав, выражается в совершении им правомерных действий, направленных на охрану своих прав, соотносимых с требованиями ч. 2 ст. 45 Конституции РФ и ч. 1 ст. 21 ТК РФ.

При этом работник наряду с реализацией права на самозащиту может одновременно обратиться в органы, уполномоченные обеспечить защиту его трудовых прав, в том числе в органы по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров.

ТК РФ предусматривает самозащиту трудовых прав работника только в одной форме — форме отказа работника от выполнения трудовых обязанностей.

Статья 379 ТК РФ в прежней редакции предусматривала два случая, когда работник в целях самозащиты имел право отказаться от выполнения работы:

если работа не предусмотрена трудовым договором;

если работа непосредственно угрожает его жизни и здоровью (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами).

Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ ввел в ст. 379 ТК РФ дополнительно ч. 2, согласно которой работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Так, согласно ч. 2 ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных этой частью ст. 142 ТК РФ.

§ 2. СЛУЧАИ ОТКАЗА РАБОТНИКА ОТ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ В ЦЕЛЯХ САМОЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

2.1. Отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором

Как видно, первый случай отказа работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, согласуется с ч. 3 ст. 4 ТК РФ, когда работник имеет право отказаться от выполнения работы в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере, а также со ст. 60 ТК РФ, запрещающей требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Такой отказ работника от работы может иметь место, например, в случае перевода на другую постоянную работу без письменного согласия работника; на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья; при нарушении условий допустимого временного перевода на другую работу; при привлечении к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни без письменного согласия работника, когда такое согласие требуется в соответствии с ТК РФ.

На время обоснованного отказа от работы в таких случаях за работником сохраняются все права, предусмотренные, например, ст. 234 ТК РФ, и иными актами, содержащими нормы трудового права, например, коллективным договором, соглашением.

2.2. Отказ работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью

Второй случай допустимого отказа работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основывается на ч. 3 ст. 37 Конституции РФ о праве работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, ч. 2 ст. 22 ТК РФ и ч. 3 ст. 4 ТК РФ, когда работник имеет право отказаться от выполнения работы в связи с возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также ст. 219 ТК РФ о праве на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

На время отказа от выполнения такой работы за работником, согласно ч. 1 ст. 379 ТК РФ, сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно ст. 220 ТК РФ, в случае отказа работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, то время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии со ст. 157, 234 ТК РФ.

Отказ работника от выполнения такой работы не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.3. Отказ работника от выполнения работы в случае задержки выплаты заработной платы

Наряду со случаями, когда работник может осуществить самозащиту своих трудовых прав в форме отказа от выполнения работы, которые предусмотрены в ч. 1 ст. 379 ТК РФ, законодатель, введя в нее **часть вторую**, предусмотрел и другие случаи, когда в целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы.

Такие случаи, как указывает законодатель, могут быть предусмотрены Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Так, согласно ст. 142 ТК РФ, приостановление работы является задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней. В этом случае законодатель установил ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы, предоставив работнику, известившему работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Необходимо обратить внимание на то, что законодатель, адекватно реагируя на задержки выплаты заработной платы, ввел в ст. 4 ТК РФ норму, которая является дополни-

тельной по сравнению с положениями Конвенции МОТ № 29 «О принудительном и обязательном труде» (1930 г.) и Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.), то есть к случаям, когда выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), указанного в этих Конвенциях и в ч. 2 ст. 4 ТК РФ, запрещается.

Согласно ч. 3 ст. 4 ТК РФ, к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

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

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

Данная норма отвечает требованиям ч. 2 ст. 37 Конституции РФ, Международного пакта о гражданских и политических правах (1966 г.) и Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.).

§ 3. СОХРАНЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА ВСЕ ПЕРИОДЫ ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТЫ С ОПЛАТОЙ ПРОЦЕНТОВ (ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИИ)

Введя новую часть вторую в статью 379 ТК РФ, когда в целях самозащиты работник имеет право отказаться от выполнения работы, законодатель не решил вопрос о сохранении в этих случаях всех прав, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Здесь необходимо иметь в виду, что **в соответствии с ч. 4 ст. 142 ТК РФ на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок** (норма введена Федеральным законом от 30.12.2015 № 434-ФЗ).

В Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за IV квартал 2009 г. (утв. постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 10 марта 2010 г.) (с изменениями и дополнениями), опубликованном в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации», 2010 г., № 5, стр. 30—31 на вопрос (4): *«В каком размере производится оплата за время приостановления работы, если отказ работника от исполнения трудовых обязанностей вызван задержкой выплаты заработной платы?»* дан ответ: *«Согласно ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Трудовой кодекс) в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Исключение из данного правила составляют случаи запрета на приостановление работы, указанные в названной статье. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.*

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается обеспечение права каждого работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере.

Право работников на отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для цели стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовым договором заработной платы в установленные сроки. Это право предполагает устранение работодателем допущенного нарушения и выплату задержанной суммы.

Из ст. 236 Трудового кодекса РФ следует, что в случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации)

в определенном названной статьей размере. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

Таким образом, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации). Названная мера ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу. При этом, поскольку Трудовым кодексом специально не оговорено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки ее выплаты, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

На основании изложенного работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса» (см. Приложение 22).

Признание времени приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы как простоя по вине работодателя отвечает требованиям ТК РФ.

Так, в соответствии с ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ простоем признается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

В данном случае имеет место вынужденный простой, то есть время, когда работник должен был бы работать на своем рабочем месте и получать за это соответствующую заработную плату, если бы виновными действиями работодателя не были бы созданы препятствия работнику для реализации своего права на труд.

Оплата времени приостановки работы в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы, то есть простоя, очевидно, по причинам экономического или организационного характера отвечает требованиям ст. 37 Конституции РФ, ст. 4, 142, 234, 236, 379 ТК РФ и должна производиться не только в размере среднего заработка, но и с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Следует иметь в виду также, что согласно ч. 12 ст. 20 ТК РФ (в новой редакции), по вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей — учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей — казенных предприятий дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

§ 4. ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ НЕ ПРЕПЯТСТВОВАТЬ РАБОТНИКАМ В ОСУЩЕСТВЛЕНИИ САМОЗАЩИТЫ

Самозащита работниками трудовых прав обеспечивается обязанностью работодателя и его представителей не препятствовать им в осуществлении этого способа защиты своих трудовых прав.

Работодатель и его представители не имеют права требовать выполнения работы или каким-либо способом препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

В случае преследования работников за использование ими самозащиты трудовых прав такие действия работодателя и его представителей могут быть обжалованы в органы прокуратуры и соответствующие органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) в суд (ст. 380 ТК РФ).

Глава 27. Защита трудовых прав и свобод работников путем разрешения индивидуальных трудовых споров¹

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Конституция РФ в числе трудовых прав провозглашает **право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку** (ч. 4 ст. 37). Это право признается Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) одним из основных прав работника и формулируется как **право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами** (ч. 1 ст. 21).

Конституционное право на трудовые споры находится в неразрывном единстве с рядом других конституционных прав, в первую очередь, с правом на достойную жизнь и свободное развитие человека (ч. 1 ст. 7 Конституции РФ), с правом каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (ч. 3 ст. 37, ст. 19 Конституции РФ), с правом каждого защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (ч. 2 ст. 45 Конституции РФ). В свете Конституции РФ разрешение того или иного трудового спора является для работника (работников) одним из законных средств (способов), с одной стороны, защиты своих трудовых прав, с другой — достижения более высокого уровня условий труда и жизни.

С учетом общей природы индивидуальных и коллективных трудовых споров (как способ защиты трудовых прав и поддержания достойных условий труда) законодатель поместил нормы, непосредственно регулирующие отношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров, в разделе XIII «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» ТК РФ.

В то же время, ввиду существенных различий между индивидуальными и коллективными трудовыми спорами (первые возникают из индивидуального трудового правоотношения, их предметом являются спорные вопросы прав, свобод и обязанностей сторон индивидуального трудового договора; вторые представляют собой способ коллективной защиты трудовых прав и интересов работников, их предметом являются вопросы общих прав, интересов и обязанностей работников, вступивших в коллективный трудовой спор, и вопросы соответствующих прав и обязанностей работодателя (работодателей) по отношению ко всем работникам, являющимся стороной данного коллективного трудового спора), нормы, регулирующие отношения по разрешению трудовых споров, расположены в разделе XIII ТК РФ в двух отдельных главах: гл. 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» и гл. 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

Так, индивидуальный трудовой спор определяется в гл. 60 ТК РФ ч. 1 ст. 381 как **неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**. Частью 2 ст. 381 ТК РФ предусматривается также, что индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

¹ Ранее автор рассматривал вопросы разрешения индивидуальных трудовых споров в пособии: Трудовые споры: учеб.-практич. пособие для магистров / Н. Г. Гладков. М.: Юрайт, 2013. С. 12-88.

Статья 382 ТК РФ реализует положение ч. 4 ст. 37 Конституции РФ о праве на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, наделяя комиссии по трудовым спорам (далее — КТС) и суды полномочиями «органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров». Исходя из смысла ч. 4 ст. 37 Конституции РФ и норм ТК РФ (ч. 2 ст. 1, ст. 2, ч. 1 ст. 6, ч. 1 ст. 21, гл. 60), предназначение КТС и судов как юрисдикционных органов в сфере индивидуальных трудовых споров не ограничивается только «рассмотрением» ими указанных споров, но более точно определяется как «разрешение» КТС и судами индивидуальных трудовых споров. Поэтому термины «рассмотрение» и «разрешение» в большинстве случаев их применения в гл. 60 ТК РФ имеют синонимическое значение.

При разрешении индивидуальных трудовых споров между юрисдикционным органом (КТС, судом), спорящими сторонами и другими лицами, имеющими отношение к разрешению спора, возникают процессуальные правоотношения, то есть отношения, регулируемые правовыми нормами о порядке разрешения индивидуальных трудовых споров, которыми устанавливаются в частности: подведомственность спора тому или иному юрисдикционному органу; процессуальные права и обязанности юрисдикционного органа; процессуальные права и обязанности спорящих сторон и других лиц, участвующих в процессе разрешения спора или содействующих этому процессу; процессуальные действия (их содержание, форма и последовательность) по разрешению спора; процессуальные сроки.

В соответствии с ч. 4 ст. 37 Конституции РФ и ч. 1 ст. 6 ТК РФ установление порядка разрешения индивидуальных трудовых споров (т.е. правовое регулирование отношений между юрисдикционным органом, сторонами индивидуального трудового спора и другими лицами, имеющими отношение к разрешению спора) относится к ведению федеральных органов государственной власти. Частью 1 ст. 383 ТК РФ конкретизируется, что порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 2 ст. 383 ТК РФ).

В частности, в отношении государственных гражданских служащих Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» установлены следующие такие особенности:

гражданский служащий имеет право на рассмотрение индивидуальных служебных споров в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ и другими федеральными законами (п. 13 ч. 1 ст. 14);

индивидуальный служебный спор — неурегулированные между представителем нанимателя и гражданским служащим либо гражданином, поступающим на гражданскую службу или ранее состоявшим на гражданской службе, разногласия по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о гражданской службе и служебного контракта, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных служебных споров (ст. 69);

индивидуальные служебные споры рассматриваются органами по рассмотрению индивидуальных служебных споров: комиссией государственного органа по служебным спорам, судом (ч. 1 ст. 70);

порядок рассмотрения служебных споров в органах по рассмотрению служебных споров регулируется Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ и другими федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по служебным спорам в судах определяется также гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации (ч. 2 ст. 70);

федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ

(ст. 73). В разделе I «Общие положения» ТК РФ содержатся следующие принципиальные положения, относящиеся к разрешению трудовых споров (в том числе индивидуальных): защита прав и интересов работников и работодателей, следовательно, и защита права на разрешение индивидуальных трудовых споров, является одной из целей трудового законодательства (ч. 1 ст. I);

правовое регулирование отношений по разрешению трудовых споров является одной из основных задач трудового законодательства (ч. 2 ст. 1);

обеспечение права на разрешение трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, признается одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2);

установление порядка разрешения трудовых споров относится к ведению федеральных органов государственной власти (ч. 1 ст. 6).

Принципиальным положением раздела II «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ, относящимся к разрешению трудовых споров, является положение об участии представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров как о форме осуществления социального партнерства в сфере труда (ст. 27). При этом на локальном уровне социального партнерства в сфере труда интересы работников при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ч. 2' ст. 29). На уровнях социального партнерства в сфере труда выше локального индивидуальные трудовые споры не разрешаются.

§ 2. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

2.1. Юрисдикция КТС как органа по рассмотрению (разрешению) индивидуальных трудовых споров

Законодатель, предусмотрев, что КТС является органом по рассмотрению (по сути — по разрешению) индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения (ч. 1 ст. 385 ТК РФ), тем самым наделил КТС юрисдикцией по разрешению индивидуальных трудовых споров. Вместе с тем, наделение КТС юрисдикционными полномочиями не превращает КТС в какой-либо государственный орган. Отсюда вытекает минимальное государственное участие в разрешении индивидуальных трудовых споров в КТС, что закреплено в соответствующих процессуальных нормах главы 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» ТК РФ.

Образование комиссий по трудовым спорам. В развитие положения об участии представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров как о форме осуществления социального партнерства в сфере труда (см. ст. 27 в разделе II «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ) КТС образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании КТС, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей (ч. 1 ст. 384 ТК РФ).

ТК РФ предусматривает два способа направления представителей работников в КТС (ч. 2 ст. 384):

непосредственное избрание представителей работников в КТС общим собранием (конференцией) работников;

делегирование их представительным органом работников (например, выборным органом первичной профсоюзной организации) с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников. В этом случае представительный орган работников принимает решение о делегировании конкретных представителей работников в КТС и организует созыв общего собрания (конференции) работников для утверждения делегированных представителей работников в КТС.

По сложившейся практике кворум, предоставляющий общему собранию (конференции) работников правомочия на принятие решений об избрании или утверждении представителей работников в КТС, обеспечивается присутствием на общем собрании более половины работников, а на конференции — не менее двух третей ее делегатов. Порядок избрания (утверждения) представителей работников в КТС, в том числе способы голосования (тайное или открытое голосование) и принятия решения (простое или квалифицированное большинство) устанавливается общим собранием (конференцией) работников.

Представители работодателя в КТС назначаются руководителем организации, работодателем — индивидуальным предпринимателем (ч. 2 ст. 384 ТК РФ).

В настоящее время ТК РФ не предусматривает образование КТС у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями. Вместе с тем, КТС могут быть образованы в структурных подразделениях организации — по решению общего собрания работников (ч. 3 ст. 384 ТК РФ). Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации, разрешая индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий соответствующих подразделений организации.

Закон не устанавливает порядок определения численного состава КТС. Численность членов КТС устанавливается соглашением сторон, либо положением о КТС, утверждаемым представительным органом работников и работодателем. Численность членов КТС может зависеть от численности работников и наличия КТС в структурных подразделениях организации.

ТК РФ не определяет ни срок полномочий КТС, ни срок полномочий членов КТС. Эти и другие вопросы, относящиеся к деятельности КТС, должны определяться положением о КТС.

В соответствии с ч. 4 ст. 384 ТК РФ КТС имеет свою печать. Организационное и техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем. Работодатель обязан обеспечить КТС помещением для проведения заседаний комиссии, оргтехникой и иными средствами, необходимыми для осуществления деятельности комиссии. Руководитель организации, индивидуальный предприниматель в приказе (распоряжении) о назначении своих представителей в КТС одновременно может решить вопрос о назначении одного из своих представителей ответственным за работу по надлежащему обеспечению деятельности комиссии.

КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии (ч. 5 ст. 384 ТК РФ). Поскольку ТК РФ не определяет ни порядок их избрания, ни их полномочия, эти и другие вопросы, относящиеся к деятельности председателя, его заместителя и секретаря комиссии решаются в положении о КТС.

Компетенция комиссии по трудовым спорам. КТС, в соответствии с ч. 1 ст. 385 ТК РФ, рассматривает и разрешает индивидуальные трудовые споры за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения и разрешения.

КТС не является обязательным органом по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров. Работник обладает правом выбора: обратиться за разрешением спора с работодателем сначала в КТС, а затем — в суд (если не согласен с решением КТС), либо — непосредственно в суд (см. ч. 1 ст. 391 ТК РФ).

КТС рассматривает и разрешает индивидуальный трудовой спор в том случае, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (ч. 2 ст. 385 ТК РФ). В таких переговорах интересы работника — члена профсоюза может представлять первичная про-

фсоюзная организация (ее орган), либо профсоюзной правовой, технический инспектор труда (см. ст. 11 и 23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 370 ТК РФ). Интересы работника, не являющегося членом профсоюза, может представлять орган первичной профсоюзной организации, по просьбе работника, но на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ч. 2 ст. 30 ТК РФ).

Нормами ТК РФ не предусматривается возможность рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС по заявлениям работодателя, что вытекает из природы индивидуального трудового правоотношения. В таком правоотношении реализация трудовых прав работника, как правило, неосуществима без исполнения работодателем своих соответствующих обязанностей по трудовому договору с работником. Например, право работника на вознаграждение за труд реализуется начислением и выплатой работодателем заработной платы работнику, право работника на отдых — предоставлением работодателем оплачиваемого ежегодного отпуска работнику. Поэтому при индивидуальном трудовом споре работник, обращаясь в КТС, по существу требует принудительной реализации своих трудовых прав.

В отличие от работника работодатель в индивидуальном трудовом правоотношении реализует свои права собственными действиями. Трудовым кодексом РФ работодатель, в частности, уполномочен: переводить работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу (ч. 2 и 3 ст. 72.2), изменять условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74), привлекать в ряде случаев работника без его согласия к сверхурочной работе (ст. 99), за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей применять к виновному работнику дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения (ст. 192 и 193), взыскивать своим распоряжением с виновного работника сумму причиненного ущерба, не превышающую среднего месячного заработка (ст. 248).

Закрепление в законодательстве возможности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС по заявлениям работодателя было бы юридической фикцией (т. е. положением, существующем лишь на бумаге, не осуществимом в действительности), ибо работодатель реализует свои права в индивидуальном трудовом правоотношении непосредственно собственными решениями и действиями.

Виды рассматриваемых КТС индивидуальных трудовых споров. КТС рассматривает и разрешает споры:

признании действительными условий, включенных в трудовой договор, ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором, соглашениями:

правомерности изменения работодателем условий трудового договора;

об оплате труда, выплате премий, доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное и ночное время, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ;

выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет, установленных коллективным договором;

законности применения дисциплинарных взысканий (за исключением увольнения); о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате;

об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;

допуске к работе при незаконном отстранении от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы;

предоставлении работнику льгот и преимуществ, когда это предусмотрено нормативным правовым актом, коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом и трудовым договором;

Сведения об обжаловании решения КТС работником или работодателем в суд	Дата вступления решения КТС в законную силу	Срок исполнения решения КТС	Дата выдачи работнику удостоверения, являющегося исполнительным документом	Срок предъявления удостоверения к исполнению в службу судебных приставов	Сведения о принудительном исполнении решения КТС

Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации определяют и доводят до сведения работников место приема и регистрации заявлений, поступающих в КТС.

В заявлении работника в КТС, в частности, указываются:

наименование организации, ее структурного подразделения, Ф. И. О. работодателя — индивидуального предпринимателя, в КТС которых подается заявление;

фамилия, имя, отчество заявителя, его место работы, должность, профессия или специальность;

существо спора и обстоятельства, на которых основываются требования заявителя, а также доказательства, подтверждающие изложенные обстоятельства;

перечень документов, прилагаемых к заявлению.

Практика

ЗАЯВЛЕНИЕ В КТС

В комиссию по трудовым спорам

(наименование организации)

от

(Ф. И. О. работника, подразделение, должность)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Приказом от ____ 201 ____ г. № _____ мне было объявлено дисциплинарное взыскание в виде _____ (замечание, выговор)

за _____
(основание для наложения взыскания, содержащееся в приказе)

Считаю данный приказ незаконным (необоснованным) по следующим основаниям: *¹

В соответствии со ст. 385—387 Трудового кодекса РФ, прошу отменить дисциплинарное взыскание — выговор (иное взыскание), наложенное приказом работодателя от _____ 201 ____ г. № _____.

Заявление прошу рассмотреть без моего личного участия, мои интересы при рассмотрении настоящего спора будет представлять представитель профсоюзного комитета организации Ф. И. О.

К заявлению прилагаются следующие документы:

1. Копия приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

_____ 201 ____ г. _____ Подпись

КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления (ч. 2 ст. 387 ТК РФ).

О времени и месте заседания КТС работник и работодатель (их представители) должны быть заранее извещены в письменной форме. Также своевременно и в письменной форме следует приглашать на заседания КТС свидетелей, специалистов, экспертов.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника (ч. 3 ст. 387 ТК РФ). Представлять интересы работника при разрешении индивидуального трудового спора в КТС может лицо, наделенное выборным органом первичной профорганизации соответствующими полномочиями. При этом такое лицо не может одновременно быть членом КТС.

В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение трудового спора откладывается. При вторичной неявке работника или его представителя без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что, однако, не лишает работника права подать заявление о рассмотрении этого спора повторно в пределах срока, установленного ст. 386 ТК РФ.

Заседание КТС должно проводиться в удобное для сторон время, таким образом, чтобы предоставить возможность как работнику (его представителю), так и работодателю (его представителю), а также иным заинтересованным лицам принять участие в рассмотрении спора, дать объяснения, заявить ходатайства, представить доказательства по существу рассматриваемого дела.

В соответствии с ч. 4 ст. 387 ТК РФ по требованию КТС работодатель (его представитель) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание КТС должно быть правомочным. Для этого должен соблюдаться «кворум», то есть, на заседании должно присутствовать не менее половины членов комиссии от каждой стороны (ч. 5 ст. 387 ТК РФ). Заседание КТС ведет председатель комиссии, его заместитель либо по их поручению один из ее членов.

На заседании КТС одним из ее членов (как правило, секретарем комиссии) ведется протокол, в котором, в частности, указываются:

место, дата составления протокола;

наименование КТС, списочное число членов комиссии от каждой стороны и число ее членов, присутствующих на заседании также от каждой стороны;

фамилия, имя, отчество, должность работника, обратившегося в КТС с заявлением и наименование организации (подразделения организации), фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя;

дата обращения в КТС и существо спора;

сведения о лицах, участвующих в заседании КТС, их представителей, свидетелей, специалистов и др.;

заявления, ходатайства и объяснения лиц, участвующих в деле и их представителей; показания свидетелей, консультации и пояснения специалистов, результаты исследования письменных доказательств;

существо решения КТС и его обоснование; результаты голосования по принятому решению;

сведения о разъяснении сторонам спора (их представителям) содержания решения КТС, порядка и срока его обжалования.

Протокол подписывается председателем КТС или его заместителем и заверяется печатью (ч. 6 ст. 387 ТК РФ).

ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ КТС

ПРОТОКОЛ № _____
заседания комиссии по трудовым спорам

(наименование организации)

город _____

_____ 201_ г.

Состав КТС: от работников _____ человек, от работодателя _____ человек.

ПРИСУТСТВОВАЛИ:

члены КТС:

отработников _____

(Ф.И.О.)

от работодателя _____

(Ф. и. О.)

Заявитель — работник, представитель работника _____
(работник Ф. И. О., член профкома, иное лицо Ф. И. О.)

Представитель работодателя _____
(должность, Ф. И. О.)

Свидетели _____
(Ф. И. О.)

Специалисты _____
(Ф. И. О.)

СЛУШАЛИ:

Председателя КТС о заявлении _____
(Ф.И.О. работника, существо спора)

ВЫСТУПИЛИ:

(краткое содержание требований и возражений сторон спора, выступлений свидетелей, специалистов и членов КТС)

Исследовав представленные сторонами доказательства, с учетом конкретных обстоятельств и имеющихся материалов по делу, руководствуясь _____

(ст. ТК РФ и иных нормативных правовых актов)

комиссия по трудовым спорам решила:

Признать требования _____
(Ф. И. О. работника)

(содержание требований)

подлежащими

(обоснованными / не обоснованными)

(удовлетворению / отклонению — полностью / частично)

Обязать работодателя _____

(наименование работодателя и определенные действия, которые работодатель обя зан совершить)

Результаты голосования: за _____, против _____ Решение прилагается.

Председатель КТС _____ Ф.И.О.
(подпись)

Порядок принятия решения КТС и его содержание. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (ч. 1 ст. 388 ТК РФ).

В решении КТС указываются (ч. 2 ст. 388 ТК РФ):

наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя — индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС структурного подразделения организации, — наименование структурного подразделения;

фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

результаты голосования.

Решение КТС должно быть мотивированным и основанным на действующем законодательстве, соглашениях, коллективном и трудовом договорах, локальных нормативных актах, а также фактических обстоятельствах. Оно должно быть четким, не допускающим двойного толкования.

Резолютивная (постановляющая) часть решения должна быть изложена в императивной форме, обязывающей работодателя совершить определенные действия или содержать указание на то, что в удовлетворении заявленных работником требований отказано. В решениях по денежным требованиям должна указываться точная сумма, причитающаяся работнику.

Если требования работника удовлетворены частично, то в решении четко перечисляются действия, которые обязан совершить работодатель, а также требования работника, в удовлетворении которых отказано.

Практика

РЕШЕНИЕ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

(наименование организации, подразделения)

_____ 201 г. №

Рассмотрев на заседании _____ 201 ____ г.

комиссии по трудовым спорам (наименование организации, подразделения) в составе:

(Ф. И. О. членов комиссии)

в присутствии

(Ф. И. О. иных лиц, присутствовавших на заседании)

заявление

(Ф. И. О. работника, его должность, профессия или специальность)

обратившегося в комиссию по трудовым спорам _____ 201 ____ г. о _

(краткое содержание существа спора)

на основании

(указываются конкретные правовые нормы — пункты, ч., ст. ТК РФ, иных нормативных правовых актов, соглашений, коллективного договора, трудового договора)

руководствуясь ст. 385—389 Трудового кодекса РФ, комиссия по трудовым спорам решила:
Признать требования _____

(Ф. И.О. работника)

(содержание требований)

(обоснованными / не обоснованными), подлежащими

(удовлетворению / отклонению — полностью / частично)

Обязать работодателя

(наименование работодателя, и определенные действия, которые работодатель обязан совершить)

Результаты голосования: за _____, против _____

Председатель КТС _____ Ф. И. О.

(подпись)

Надлежаще заверенные копии решения КТС вручаются работнику и работодателю (или их представителям) в течение трех дней со дня принятия решения.

Получив копии решения, работник и работодатель вправе в течение 10 дней обжаловать решение КТС в суд.

2.3. Исполнение решений КТС

Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование (ч. 1 ст. 389 ТК РФ). В случае неисполнения решения КТС в установленный срок работнику выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом (ч. 2 ст. 389 ТК РФ, ст. 12 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

В соответствии со ст. 13 Федерального закона «Об исполнительном производстве» в удостоверении КТС должны быть указаны:

наименование КТС, выдавшей удостоверение;

решение КТС, по которому выдано удостоверение и его номер, за которым оно зарегистрировано в журнале учета заявлений;

дата вступления в силу решения КТС;

фамилия, имя, отчество работника (взыскателя);

полное наименование работодателя (должника), его адрес; резолютивная (постановляющая) часть решения КТС;

дата выдачи удостоверения КТС и срок его предъявления к исполнению. Удостоверение КТС подписывается председателем КТС и заверяется печатью комиссии.

Практика

УДОСТОВЕРЕНИЕ КТС

УДОСТОВЕРЕНИЕ № _____ 201__ г.

На основании решения Комиссии по трудовым спорам _____

(наименование организации, подразделения)

от _____ 201__ г. № _____ по делу _____

(Ф. И. О. работника, его место жительства)

о

(существо спора)

требования работника

(Ф. И. О. работника)

(содержание требований)

признаны обоснованными, подлежащими _____
(удовлетворению — полностью/частично)

Должник

(полное наименование работодателя, его адрес)

обязан

(резолютивная (постановляющая) часть решения КТС)

Решение вступило в силу: _____ 201__ г.

Срок предъявления удостоверения к исполнению: _____ 201 г.

Удостоверение выдано: _____ 201__ г.

Председатель КТС _____ Ф. И. О.
(подпись)

Удостоверение КТС не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

В соответствии со ст. 30 Федерального закона «Об исполнительном производстве» возбуждение исполнительного производства на основании удостоверения КТС заключается в следующих действиях:

судебный пристав-исполнитель возбуждает исполнительное производство по заявлению взыскателя;

заявление подписывается взыскателем либо его представителем, который прилагает к заявлению доверенность или иной документ, удостоверяющий его полномочия;

удостоверение КТС и заявление подаются взыскателем по месту совершения исполнительных действий и применения мер принудительного исполнения (по месту нахождения работодателя (должника) или месту нахождения его имущества);

заявление взыскателя и удостоверение КТС передаются судебному приставу-исполнителю в трехдневный срок со дня их поступления в подразделение судебных приставов;

судебный пристав-исполнитель в трехдневный срок со дня поступления к нему удостоверения КТС выносит постановление о возбуждении исполнительного производства либо об отказе в возбуждении исполнительного производства;

копия постановления судебного пристава-исполнителя о возбуждении исполнительного производства не позднее дня, следующего за днем вынесения указанного постановления, направляется взыскателю, должнику, а также в КТС, выдавшую удостоверение.

Судебный пристав-исполнитель в трехдневный срок со дня поступления к нему удостоверения КТС выносит постановление об отказе в возбуждении исполнительного производства, если (см. ст. 31 Федерального закона «Об исполнительном производстве»):

удостоверение КТС предъявлено без заявления взыскателя либо заявление не подписано взыскателем или его представителем;

истек срок предъявления удостоверения КТС к исполнению;

удостоверение КТС не соответствует требованиям, предъявляемым к исполнительным документам, установленным ст. 13 Федерального закона «Об исполнительном производстве».

Копия постановления судебного пристава-исполнителя об отказе в возбуждении исполнительного производства с приложением всех поступивших документов не позднее дня, следующего за днем вынесения указанного постановления, направляется взыскателю, а также в суд, другой орган или должностному лицу, выдавшим исполнительный

документ. Постановление о возвращении удостоверения КТС может быть обжаловано в соответствующий суд в 10-дневный срок.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока предъявления удостоверения КТС к исполнению судебному приставу-исполнителю по уважительным причинам, КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок. Для чего работник должен вновь обратиться в КТС о восстановлении трехмесячного срока. Вопрос об уважительности причин по заявлению работника решается на заседании КТС в каждом отдельном случае с учетом конкретных обстоятельств.

Признав причины пропуска срока неуважительными, КТС вправе отказать в восстановлении срока. В этом случае решение КТС не подлежит исполнению в принудительном порядке. Исполнительные действия должны быть совершены и требования, содержащиеся в удостоверении, исполнены в двухмесячный срок со дня поступления удостоверения.

При повторном неисполнении без уважительных причин удостоверения КТС судебный пристав-исполнитель вносит в соответствующие органы представление о привлечении к административной или уголовной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации, гражданина или должностного лица, которые в силу своих служебных обязанностей должны исполнить требования работника (взыскателя).

Федеральный закон «Об исполнительном производстве» в отдельных случаях предусматривает **исполнение требований, содержащихся в исполнительных документах, минуя процедуру возбуждения исполнительного производства судебным приставом-исполнителем.**

Так, в соответствии со ст. 8 названного Федерального закона исполнительный документ (следовательно, и удостоверение КТС) о взыскании денежных средств может быть направлен в банк или иную кредитную организацию, осуществляющие обслуживание счетов должника (в рассматриваемом случае — работодателя), непосредственно взыскателем. Такой способ исполнения решения КТС является наиболее оптимальным с точки зрения сбережения взыскателем материальных, временных и моральных затрат.

В ряде случаев исполнение решения КТС о взыскании денежных средств с работодателя — индивидуального предпринимателя, минуя процедуру исполнительного производства, можно осуществить в порядке, предусмотренном ч. 1 ст. 9 Федерального закона «Об исполнительном производстве», в соответствии с которой исполнительный документ о взыскании денежных средств, не превышающих в сумме 25 тысяч рублей, может быть направлен непосредственно взыскателем в организацию или иному лицу, выплачивающим должнику заработную плату, пенсию, стипендию и иные периодические платежи.

§ 3. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДАХ

3.1. Подведомственность индивидуальных трудовых споров судам

Индивидуальные трудовые споры, являясь «спорами о праве», подведомственны судам. Прямое указание на судебную подведомственность трудовых споров содержится в п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ, согласно которому суды рассматривают и разрешают иски о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов, по спорам, возникающим из трудовых правоотношений.

В п. 1 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено: в силу п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и ст. 382, 391 Трудового кодекса РФ (да-

лее — Кодекс, ТК РФ) дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Учитывая это, при принятии искового заявления судье необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т. е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

Посредством разрешения индивидуальных трудовых споров в судах осуществляется судебная защита трудовых прав и свобод, которая в соответствии со ст. 352 ТК РФ является одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод. В отличие от КТС суды являются органами, осуществляющими государственную власть (см. ст. 10, ч. 1 ст. 11 Конституции РФ). Поэтому участие представителей работников и работодателей в разрешении индивидуальных трудовых споров в судах не может рассматриваться в качестве формы социального партнерства в сфере труда.

Отдельные индивидуальные трудовые споры находятся в **исключительной судебной подведомственности**, то есть подлежат разрешению непосредственно в судах — без обращения в КТС. Так, согласно ч. 2 ст. 391 ТК РФ непосредственно в судах разрешаются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

работодателя — о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры (ч. 3ет. 391 ТК РФ):

об отказе в приеме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Исключительная подведомственность судам этих споров вытекает, прежде всего, из положений ст. 45—48 Конституции РФ, гарантирующих каждому государственную защиту, в том числе судебную защиту его прав и свобод; право на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом; право на получение квалифицированной юридической помощи. Указанные индивидуальные трудовые споры, как правило, отличаются выраженной коллизией (столкновением) прав, принадлежащих спорящим сторонам. Объективное и беспристрастное разрешение коллизии прав наиболее достижимо при судебном разбирательстве дела, основанном на независимости суда, состязательности и равноправии сторон, всестороннем и полном исследовании доказательств. С другой стороны, установление исключительной судебной подведомственности для отдельных категорий трудовых споров, например, споров работников с работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, вызывается отсутствием КТС у этих работодателей.

Индивидуальные трудовые споры, не указанные в ч. 2 и 3 ст. 391 ТК РФ, находятся в **альтернативной подведомственности** КТС и судам, что соответствует ч. 2 ст. 45 Конституции РФ, которая предусматривает право каждого защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законами.

Следует подчеркнуть, что ТК РФ не устанавливает обязанности работника по обращению в КТС за разрешением возникшего индивидуального трудового спора, то есть обязательности предварительного **досудебного** или **внесудебного** рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС. Поэтому непосредственному разрешению в суде подлежит любой индивидуальный трудовой спор, если работник обращается в суд, минуя КТС (ч. 1 ст. 391 ТК РФ) по тем или иным субъективным или объективным причинам (например, из-за отсутствия КТС в организации, у индивидуального предпринимателя).

Сходными признаками с обращением работника за разрешением индивидуального трудового спора в суд, минуя КТС, обладает «перенесение рассмотрения спора» работником в суд — в случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок (ч. 1 ст. 390 ТК РФ).

Индивидуальные трудовые споры, уже рассмотренные КТС, также подведомственны судам, что предусмотрено ч. 1 ст. 391 ТК РФ, согласно которой в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС, а также по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

В пункте 2 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22) разъяснено: Учитывая, что ст. 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением — в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 ТК РФ).

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (ч. 2 ст. 387, ч. 1 ст. 390 ТК РФ).

Частью 1 ст. 383 ТК РФ предусматривается, что порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации. Процессуальные отношения по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров в судах, регулируемые, главным образом, нормами Гражданского процессуального кодекса РФ (далее — ГПК РФ), значительно отличаются от отношений по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров в КТС, регулируемых нормами ТК РФ. Например, в ГПК РФ термин «индивидуальные трудовые споры» не применяется, а применяется термин «споры, возникающие из трудовых правоотношений».

Соответственно в нормах ГПК РФ не используется словосочетание «рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров», используемое в нормах ТК РФ. Согласно терминологии ГПК РФ суды рассматривают и разрешают не споры, а «дела по спорам, возникающим из трудовых правоотношений» (п. 1 ч. 1 ст. 22).

Соотношение норм ТК РФ и гражданского процессуального законодательства, применяемых судами при рассмотрении и разрешении дел по спорам, возникающим

из трудовых правоотношений, состоит в том, что специальные нормы главы 60 ТК РФ о порядке рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров (например, о сроках обращения в суды за разрешением индивидуальных трудовых споров, об освобождении работников от судебных расходов, о вынесении и исполнении решений о восстановлении на работе) подлежат обязательному применению. В части, не урегулированной специальными нормами ТК РФ, порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в судах устанавливается гражданским процессуальным законодательством. Иными словами, разрешение индивидуальных трудовых споров производится судами общей юрисдикции в порядке гражданского судопроизводства, определяемом, прежде всего, ГПК РФ, с обязательным применением специальных норм о рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров, предусмотренных ТК РФ.

Важное значение для единообразного соблюдения порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в судах имеют руководящие разъяснения судам, содержащиеся в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации, в частности:

от 20.11.2003 № 17 «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ»,

от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22),

от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (в ред. постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22),

от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

В п. 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» (извлечение) даны следующие разъяснения:

Согласно положениям ст. 21 и 391 ТК РФ, ст. 4, ч. 1 ст. 45 и ч. 1 ст. 46 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации заявление о восстановлении нарушенных трудовых прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда в связи с нарушением прав в сфере труда может быть подано в суд физическими и юридическими лицами, прокурором, а в случаях, предусмотренных законом, органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями, обращающимися за защитой прав, свобод и законных интересов других лиц (профессиональные союзы, органы опеки и попечительства, комиссии по делам несовершеннолетних и др.).

3.2. Подсудность индивидуальных трудовых споров

Конституцией РФ установлено, что никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом (ч. 1 ст. 47). Отнесение того или иного гражданского дела к подсудности конкретного суда производится ГПК РФ путем распределения полномочий между судами по рассмотрению определенного рода дел в качестве судов первой инстанции, во-первых, по «вертикали» — между различными звеньями системы судов общей юрисдикции — мировыми судьями, районными судами, областными судами и т. д. (**родовая подсудность**), во-вторых, по «горизонтали» — между судами, принадлежащими одному и тому же звену судебной системы (**территориальная подсудность**).

Родовая подсудность дел (принадлежность определенного рода дел тому или иному звену судебной системы, устанавливаемая законом для рассмотрения дел данного рода судами данного звена в качестве судов первой инстанции), возникающих из трудовых правоотношений. Существенные изменения в гражданское процессуальное законодательство, касающиеся родовой подсудности дел, возникающих из трудовых отношений, относительно недавно внесены Федеральным законом от 22.07.2008 № 147-ФЗ «О внесении изменений в ст. 3 Федерального закона «О мировых судьях в Российской Федерации» и ст. 23 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации», который изъял из подсудности мировых судей дела о трудовых спорах. В результате, если в 1999—2008 гг. дела о разрешении индивидуальных трудовых споров (кроме дел о восстановлении на работе) рассматривались **в первой судебной инстанции** мировыми судьями, являющимися судьями общей юрисдикции субъектов РФ, то теперь все судебные дела этого рода подсудны только федеральным судам общей юрисдикции, т. е. теперь эти дела должны рассматриваться **в первой судебной инстанции** только федеральными судами общей юрисдикции.

Статьей 24 ГПК РФ установлено, что районным судом рассматриваются в качестве суда первой инстанции все гражданские дела, за исключением дел, указанных в ст. 23, 25, 26 и 27 ГПК РФ (подсудных судам других звеньев системы судов общей юрисдикции, например, мировым судьям, вышестоящим судам). Поскольку в ст. 23, 25—27 ГПК РФ дела, возникающие из трудовых правоотношений, не отнесены к подсудности других (кроме районного звена) звеньев судебной системы, то из норм ст. 23—27 ГПК РФ в их взаимосвязи вытекает, что дела данного рода подсудны районным судам.

Вместе с тем, согласно п. 1 ч. 1 ст. 26 ГПК РФ верховный суд республики, краевой, областной суд, суд города федерального значения, суд автономной области и суд автономного округа рассматривают в качестве суда первой инстанции гражданские дела, связанные с государственной тайной. Поэтому отдельные дела, возникающие из трудовых правоотношений, например, дела о восстановлении на работе при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае разглашения работником государственной тайны (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), другие трудовые дела, связанные с государственной тайной, относятся к подсудности судов «областного» звена.



Пример из судебной практики

Определение Верховного Суда Российской Федерации от 27.07.2001 по делу № 5-Г01-79: «Я., работавшая в военном представительстве Министерства обороны Российской Федерации специалистом 1 категории с оплатой труда по 10 разряду ЕТС, приказом от 30 ноября 1999 г. № 22 была уволена с работы по ст. 33 п. 1 КЗоТ РФ в связи с сокращением численности работников. В связи с тем, что истица имела листок нетрудоспособности с 9 декабря 1999 г. по 6 января 2000 г. и с 7 января 2000 г. по 25 января 2000 г., дата увольнения была определена приказом от 26 января 2000 г. № 2 с 26 января 2000 г.

Не согласившись с увольнением, Н. обратилась в суд с иском к Министерству обороны Российской Федерации о восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда и расходов по оплате помощи адвоката, взыскании стоимости проезда от места жительства в г. Москву. Иск обоснован тем, что в приказе об увольнении указана формулировка “по выходу на работу после закрытия больничного листа”, а в трудовой книжке имеется запись об увольнении по п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ, что администрацией не было учтено ее преимущественное право на оставление на работе — она имеет более длительный стаж работы, специальное образование, более высокую квалификацию, выполняла более сложную работу по сравнению с другими работниками.

Рассмотрев дело, суд вынес приведенное выше решение. В кассационной жалобе Н. просит отменить решение суда. Жалоба обоснована тем, что дело должно быть рассмотрено в суде Чувашской Республики. На иждивении у истицы находится дочь, студентка дневного факультета. Стаж ее работы больше, чем у К., на И месяцев 15 дней. Обсудив доводы кас-

сационной жалобы, коллегия не находит оснований для отмены решения суда. Законность и обоснованность решения суда коллегия проверила в пределах кассационной жалобы.

<...>

Что касается довода Н. в кассационной жалобе о том, что дело должно быть рассмотрено в суде Чувашской Республики, то он не может являться поводом к отмене решения. В связи с привлечением судом к участию в деле надлежащего ответчика — Министерства обороны Российской Федерации — Н. согласилась на передачу дела в районный суд г. Москвы по месту нахождения ответчика (л. д. 85).

При рассмотрении дела в Пресненском районном суде г. Москвы, в который по подсудности было направлено дело, она не возражала, что дело рассматривается в этом суде. В результате, хотя исковое заявление и было предъявлено Н. в Алатырском суде Чувашской Республики, впоследствии она выбрала Пресненский районный суд г. Москвы ч. 12 ст. 118 ГПК РСФСР).

При рассмотрении дела в Пресненском районном суде г. Москвы выяснилась необходимость исследования отдельных документов Министерства обороны Российской Федерации с грифом “Секретно”.

Поэтому дело согласно п. 1 ст. 115 ГПК РСФСР было передано на рассмотрение Московского городского суда.

Руководствуясь ст. 304, 305, 311 Гражданского процессуального кодекса РСФСР, коллегия определила:

оставить решение Московского городского суда от 13 апреля 2001 г. без изменения, кассационную жалобу Н. — без удовлетворения».

Как видно, разграничение дел о разрешении индивидуальных трудовых споров по их родовой подсудности заключается в том, что дела о разрешении индивидуальных трудовых споров, связанные с государственной тайной, подсудны суду «областного» звена, а все остальные дела по индивидуальным трудовым спорам подсудны районному суду.

Территориальная подсудность дела, возникшего из трудовых правоотношений (его принадлежность конкретному суду для рассмотрения им данного дела в качестве суда первой инстанции., отвечающая на вопрос, в какой конкретный суд первой инстанции должно быть подано исковое заявление в защиту трудовых прав и законных интересов), устанавливается ГПК РФ в зависимости от места жительства или нахождения ответчика, а в ряде случаев — от места нахождения имущества ответчика, места нахождения филиала или представительства ответчика, места жительства истца.

По общему правилу, установленному ст. 28 ГПК РФ, иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика, а иск к организации — в суд по месту нахождения организации. Здесь следует иметь в виду положения Гражданского кодекса РФ о том, что местом жительства признается место, где гражданин постоянно или преимущественно проживает (ч. 1 ст. 20), и что место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации, которая осуществляется по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, а в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа — иного органа или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности (ч. 2 ст. 54).

В ряде случаев территориальная подсудность дел может выбираться истцами, а не определяться по правилам ст. 28 ГПК РФ. Применительно к делам о разрешении индивидуальных трудовых споров можно указать на следующие такие случаи, предусмотренные ГПК РФ:

иск к ответчику, место жительства которого неизвестно, или, который не имеет места жительства в Российской Федерации, может быть предъявлен в суд по месту нахождения его имущества или по его последнему известному месту жительства в Российской Федерации (ч. 1 ст. 29);

иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства (ч. 2 ст. 29);

иски о возмещении вреда, причиненного увечьем, иным повреждением здоровья или в результате смерти кормильца, могут предъявляться истцом также в суд по месту его жительства или месту причинения вреда (ч. 5 ст. 29);

иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (ч. 6.3 ст. 29);

иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора (ч. 9 ст. 29).

Статья 32 ГПК РФ предусматривает договорную подсудность дела, когда стороны могут по соглашению между собой изменить территориальную подсудность для данного дела до принятия его судом к своему производству. Эту норму можно применить и в отношении дел, возникающих из трудовых правоотношений.

3.3. Исковое производство по делам о разрешении индивидуальных трудовых споров

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ суды рассматривают и разрешают дела по спорам, возникающим из трудовых правоотношений, в порядке **искового производства**. Поскольку законом установлен исковой порядок рассмотрения и разрешения дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений, то индивидуальные трудовые споры не могут разрешаться в ином («неисковом») порядке судопроизводства.

Например, несмотря на внешнее сходство обжалования работодателем в суд решения КТС с обжалованием работодателем в суд предписания государственного инспектора труда о восстановлении нарушенных трудовых прав работников, решение КТС подлежит обжалованию в порядке **искового производства**, а предписание государственного инспектора труда обжалуется в порядке **производства по делам об оспаривании решений, действий (бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления, должностных лиц, государственных или муниципальных служащих** (гл. 25 ГПК РФ).

В отличие от предписания государственного инспектора труда, в компетенцию которого при осуществлении им государственных надзорных и контрольных функций входит установление фактов нарушения трудового законодательства вне связи этих нарушений с индивидуальными трудовыми спорами, решение КТС неразрывно связано с индивидуальным трудовым спором, за разрешением которого изначально обратился работник. Имея право на разрешение индивидуального трудового спора, предусмотренное Конституцией РФ, работник и в случае обжалования работодателем в суд решения КТС (по сути, перенесения рассмотрения индивидуального трудового спора из КТС в суд) сохраняет это право. Оно может быть реализовано работником в суде только в качестве истца, т. е. лица, в защиту прав и законных интересов которого предъявлен иск.

Поэтому в случаях обжалования работодателем решения КТС суды, признавая истцом работника, а не работодателя, исходя из правовой природы рассмотренного КТС индивидуального трудового спора, заключающейся в том, что лицом, изначально обратившимся за защитой своих прав и законных интересов был работник.

Индивидуальные трудовые споры не могут разрешаться и в таком «неисковом» порядке судопроизводства, каким является **приказное производство**. На это указывает, в частности, наличие в числе норм о приказном производстве (гл. 11 ГПК РФ) такого основания для отказа в принятии заявления о вынесении судебного приказа, как усмотрение судьей из заявления и представленных документов наличия спора о праве (ст. 125 ГПК РФ). Данной нормой не противоречит положение ст. 122 ГПК РФ, устанавливающее,

что судебный приказ выдается, если заявлено требование о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы. В подобном требовании отсутствуют признаки, указывающие на наличие спора между работником и работодателем. Поэтому вынесение судебного приказа по такому требованию реализует право работника на оплату его труда, но не разрешает индивидуальный трудовой спор, который в данном случае отсутствует.

Исковое производство начинается с подачи в суд заинтересованным лицом искового заявления в письменной форме. Главным в содержании искового заявления, исходя из положений ст. 131 ГПК РФ, являются сведения об истце (наименование истца, его место жительства или, если истцом является организация, ее место нахождения, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем) и ответчике (наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения) и исковые требования истца к ответчику (в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования; обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства; цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм).

Практика

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

В _____
(название суда)

Истец: _____
(Ф И О., место жительства)

Ответчик: _____
(наименование работодателя, место нахождения)

Цена иска: _____

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о восстановлении на работе, взыскании заработной платы
за время вынужденного прогула,
взыскании денежной компенсации морального вреда

Истец (истца) Ф. И.О. работал (а) на (в) _____

(наименование работодателя,

должность, выполняемая работа, трудовой договор)

201_ г. истец (истца) уволен (а) _____

(основание расторжения трудового договора, приказ)

Увольнение считаю незаконным по следующим основаниям:

(существо нарушения прав и законных интересов истца; обстоятельства, на которых истец основывает свои требования; доказательства, подтверждающие эти обстоятельства)

В результате незаконного увольнения мне причинен материальный ущерб

(расчет размера возмещения заработка, утраченного за время вынужденного прогула)

Неправомерными действиями ответчика мне причинены нравственные и (или) физические страдания _____.

(характер и объем причиненных страданий, определенный истцом размер возмещения морального вреда, доказательства, подтверждающие эти обстоятельства)

В соответствии со ст. 232—234, 237, 391, 394 ТК РФ

ПРОШУ:

Восстановить меня

(Ф. И. О. истца)

на работе в _____

(наименование работодателя)

в должности _____

Взыскать с _____ в мою пользу средний заработок за время вынужденного прогула в размере (сумме) _____ рублей.

Взыскать с _____ в мою пользу компенсацию морального вреда в размере (сумме) _____ рублей.

Приложение:

Копия трудовой книжки истца (копия трудового договора, копия приказа о приеме истца на работу, копия уведомления об увольнении истца, копия приказа об увольнении истца с работы и копии с других подобных документов).

Доказательства неправомерных действий работодателя (например, документы, относящиеся к вопросу о наличии у истца преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, документы о временной нетрудоспособности истца, справка о семейном положении истца с указанием количества иждивенцев и трудоспособных членов семьи.

Справка о размере заработной платы истца.

Справка о размере выплаченного истцу при увольнении выходного пособия.

Копия искового заявления для ответчика.

Подпись _____ Дата

Порядок искового производства, установленный гл. 12—22 ГПК РФ, является единым для всех судов общей юрисдикции (в том числе для районных судов и судов «областного» звена), уполномоченных рассматривать и разрешать иски гражданские дела в качестве судов первой инстанции. Процессуальные отношения при осуществлении искового производства (как и гражданского судопроизводства в целом) не относятся к предмету трудового права, поэтому вопросы искового производства здесь рассматриваются только в связи с субъектным составом процессуальных правоотношений при разрешении судами индивидуальных трудовых споров, сторонами которых являются работник и работодатель, и со специальными положениями ТК РФ о порядке разрешения в судах таких споров.

В рамках искового производства в суде первой инстанции нормами ГПК РФ предусмотрены, кроме этапа предъявления иска (или стадии возбуждения гражданского дела), такие обязательные этапы или стадии как подготовка дела к судебному разбирательству, судебное разбирательство.

Судебное разбирательство — главная, решающая стадия судебного процесса, оканчивающаяся, как правило, объявлением **решения суда**.

После вступления судебного решения в законную силу проводятся процессуальные действия по исполнению решения в процедурах **производства, связанного с исполнением судебных постановлений и постановлений иных органов**.

Гражданским процессуальным законодательством предусмотрены также:

производство в суде апелляционной инстанции (гл. 39 ГПК РФ) — при обжаловании решения суда первой инстанции, не вступившего в законную силу;

производство в суде кассационной инстанции (гл. 41 ГПК РФ) — при обжаловании вступившего в законную силу судебного решения;

производство в суде надзорной инстанции (гл. 41.1 ГПК РФ) — при обжаловании судебных постановлений в порядке надзора в Президиум Верховного Суда Российской Федерации; **пересмотр по вновь открывшимся или новым обстоятельствам судебных постановлений,**

вступивших в законную силу (гл. 42 ГПК РФ).

3.4. Стороны (истец и ответчик) в деле о разрешении индивидуальных трудовых споров

В ГПК РФ отсутствуют определения понятий «истец» и «ответчик». Однако из общих положений ГПК РФ (о праве на обращение в суд, о возбуждении гражданского дела в суде, о лицах, участвующих в деле) и его специальных норм об исковом производстве, в их взаимосвязи, вытекает, что истец — это лицо, в защиту прав, свобод и законных интересов которого предъявлен иск (подано в суд исковое заявление) самим истцом или другим лицом, имеющим на это право. Напротив, ответчик — это лицо, на которое в исковом заявлении указывается как на лицо, нарушающее права, свободы и законные интересы истца, в связи с чем испрашивается судебная защита нарушаемого права и выдвигаются соответствующие иски и требования. Истцом и ответчиком в исковом деле о разрешении любого индивидуального трудового спора являются стороны индивидуального трудового правоотношения, из которого возник данный спор, то есть работник и работодатель. В подавляющем числе случаев в делах по индивидуальным трудовым спорам в качестве истца выступает работник, поскольку во всех случаях (за одним исключением) иски в суды о разрешении индивидуальных трудовых споров предъявляются в защиту прав и законных интересов работника. Работодатель в настоящее время может выступать в качестве истца в деле о разрешении индивидуального трудового спора лишь в одном случае — в деле по иску о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.

Термин «работник» при разрешении индивидуального трудового спора в суде распространяется и на некоторых лиц, не находящихся в трудовых правоотношениях с работодателем. Так, уволенный работник вправе обратиться в суд за разрешением спора, возникшего из его трудового правоотношения с бывшим работодателем. Кроме того, вправе обратиться в суд за разрешением спора об отказе в приеме на работу лицо, не находившееся в трудовом правоотношении с работодателем, но изъявившее желание заключить с этим работодателем трудовой договор.

В п. 10-11 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22) даны следующие разъяснения:

«При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т. е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребыва-

ния), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 19, 37 Конституции РФ, ст. 2, 3, 64 Кодекса, ст. 1 Конвенции МОТ № 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961).

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абз. 2 ч. 1 ст. 22 Кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 2 и 3 ст. 64 Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 Кодекса).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Обратить внимание судов на то, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом Российской Федерации от 25.06.1993 № 5242-1

«О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации», а также противоречит ч. 2 ст. 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию».

Истец и ответчик пользуются равными процессуальными правами и несут равные процессуальные обязанности (ч. 3 ст. 38 ГПК РФ). Однако рядом норм ГПК РФ истцу предоставляется определенное первенство перед ответчиком при производстве процессуальных действий, например, в ходе рассмотрения дела по существу суд вначале заслушивает объяснения истца и затем — ответчика (ст. 172 и 174), в судебных прениях первым выступает истец, его представитель, затем — ответчик, его представитель (ст. 190). Тем самым в нормах ГПК РФ отражается значение истца как стороны, «требующей ответа», а ответчика — как «отвечающей» стороны.

Стороны в соответствии с ч. 1 ст. 35 ГПК РФ имеют право знакомиться с материалами дела, делать выписки из них, снимать копии, заявлять отводы, представлять доказательства и участвовать в их исследовании, задавать вопросы другим лицам, участвующим в деле, свидетелям, экспертам и специалистам; заявлять ходатайства, в том числе об истребовании доказательств; давать объяснения суду в устной и письменной форме; приводить свои доводы по всем возникающим в ходе судебного разбирательства вопросам, возражать относительно ходатайств и доводов других лиц, участвующих в деле; обжаловать судебные постановления и использовать предоставленные законодательством о гражданском судопроизводстве другие процессуальные права.

Стороны имеют право на рассмотрение судом их дела, в установленный законом срок. Частью 2 ст. 154 ГПК РФ предусмотрено, что дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются судом до истечения месяца со дня поступления заявления в суд. Остальные гражданские дела рассматриваются и разрешаются судом до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд.

В п. 7 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22) обращает внимание судов на следующее:

«Обратить внимание судов на необходимость строгого соблюдения установленных ст. 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. При этом следует иметь в виду, что дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам — до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (глава 14 ГПК РФ).

Вместе с тем в силу ч. 3 ст. 152 ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков».

Для непосредственного участия в деле по разрешению индивидуального трудового спора стороны (работник и работодатель) должны обладать **гражданской процессуальной дееспособностью** (т. е. способностью своими действиями осуществлять процессуальные права, выполнять процессуальные обязанности и поручать ведение дела в суде представителю), которая согласно ч. 1 и 2 ст. 37 ГПК РФ принадлежит в полном объеме гражданам, достигшим возраста 18 лет, и организациям, а также несовершеннолетним со времени вступления в брак или эмансипации (объявления их полностью дееспособными). При этом ч. 4 ст. 37 ГПК РФ установлено, что в случаях, предусмотренных федеральным законом, по делам, возникающим, из трудовых правоотношений, несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет вправе лично защищать в суде свои права, свободы и законные интересы.

Несовершеннолетним работникам в возрасте от 14 до 18 лет право на личное участие в деле о разрешении индивидуального трудового спора предоставлено Трудовым кодек-

сом РФ, поскольку им установлена возможность заключения трудовых договоров с лицами по достижении ими возраста 14 лет для выполнения в свободное от учебы время легкого труда (ч. 3 ст. 63) и предусмотрены следующие положения, относящиеся ко всем работникам вне зависимости от их возраста: работник имеет право на разрешение индивидуальных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ч. 1 ст. 21); судебная защита является одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод (ч. 2 ст. 352); разрешение индивидуальных трудовых споров в судах производится по заявлениям работника (ч. 1 ст. 391).

Вместе с тем несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет могут выступать и в качестве работодателей, поскольку согласно ч. 10 ст. 20 ТК РФ они могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей. Эти работодатели также вправе лично защищать в суде свои права, свободы и законные интересы — исходя из указанного положения ч. 4 ст. 37 ГПК РФ и в соответствии с ТК РФ, который, предусматривая случай, когда работодателем может быть лицо в возрасте с 14 лет, не ограничивает каким-либо образом права этого работодателя.

Таким образом, непосредственно выступать в качестве истца или ответчика в исковом деле о разрешении индивидуального трудового спора может, с одной стороны, работник, достигший возраста 14 лет, с другой стороны, работодатель — как организация, так и физическое лицо, достигшее возраста 14 лет.

Дела работодателей — организаций в соответствии с ч. 2 ст. 48 ГПК РФ ведут в суде их органы, действующие в пределах полномочий, предоставленных им федеральным законом, иными правовыми актами или учредительными документами. Полномочия органов, ведущих дела организаций, подтверждаются документами, удостоверяющими служебное положение их представителей, а при необходимости учредительными документами.

3.5. Законные представители сторон в деле о разрешении индивидуального трудового спора

Законные представители (родители, усыновители, опекуны, попечители или иные лица, которым это право предоставлено федеральным законом) защищают в суде права, свободы и законные интересы недееспособных или не обладающих полной дееспособностью граждан. Например, ч. 4 ст. 63 ТК РФ предусмотрено, что в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Очевидно, что работники, не достигшие возраста 14 лет, как и все работники, обладают правом на разрешение индивидуальных трудовых споров в суде. Однако они не могут лично выступать в суде в качестве истца или ответчика, поскольку ч. 5 ст. 37 ГПК РФ установлено, что права, свободы и законные интересы несовершеннолетних, не достигших возраста 14 лет, а также граждан, признанных недееспособными, защищают в процессе их законные представители. Отдельного внимания заслуживает случай, предусмотренный ч. 9 ст. 20 ТК РФ, когда от имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства. У этих работодателей могут возникнуть индивидуальные трудовые споры, например, о возмещении причиненного им ущерба их работниками. Такие лица в силу ч. 5 ст. 37 ГПК РФ не могут **лично** защищать в суде свои права и законные интересы.

При разрешении в судах индивидуальных трудовых споров, сторонами которых являются работники, не достигшие возраста 14 лет, и работодатели, признанные недееспособными, эти работники и работодатели признаются истцами и ответчиками, но не осуществляют принадлежащие истцам и ответчикам процессуальные права и обязанности. В соответствии с ч. 3 ст. 52 ГПК РФ все процессуальные действия, право совершения которых принадлежит таким истцам и ответчикам, совершают **от их имени** их законные представители.

Законными представителями, в частности, осуществляется право на обращение в суд с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора, стороной которого является работник, не достигший возраста 14 лет, или право на обращение в суд с заявлением о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю (физическому лицу), признанному недееспособным. Законные представители могут поручить ведение дела в суде другому лицу, избранному ими в качестве представителя.

Законные представители имеют полномочия представителей недееспособных или не обладающих полной дееспособностью граждан в силу закона (ст. 49 ГПК РФ). Для участия в деле законные представители предъявляют суду документы, удостоверяющие их статус и полномочия (ч. 4 ст. 53 ГПК РФ).

Полномочия законного представителя в деле о разрешении индивидуального трудового спора заканчиваются при достижении представляемым лицом возраста 14 лет или признании представляемого лица дееспособным.

3.6. Представители сторон в деле о разрешении индивидуального трудового спора

Работники и работодатели — физические лица, являющиеся сторонами дела о разрешении индивидуального трудового спора, в соответствии с ч. 1 ст. 48 ГПК РФ вправе вести свои дела в суде лично или через представителей. Личное участие в деле гражданина не лишает его права иметь по этому делу представителя.

Традиционно представителями работников в делах о разрешении индивидуальных трудовых споров, выступают работники профсоюзных юридических служб и консультаций, создаваемых в соответствии со ст. 23 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов членов профсоюзов.

В отличие от полномочий **законного представителя** полномочия **представителя** должны быть выражены в доверенности, выданной стороной дела (или ее законным представителем) и оформленной в соответствии с законом. Доверенность, выданная работником или работодателем — физическим лицом, может быть удостоверена в нотариальном порядке.

Работодатель — организация также вправе иметь по делу о разрешении индивидуального трудового спора представителя. Доверенность от имени организации выдается за подписью ее руководителя или иного уполномоченного на это ее учредительными документами лица, скрепленной печатью этой организации.

Согласно ст. 54 ГПК РФ представитель вправе совершать **от имени представляемого** все процессуальные действия. Однако право представителя на подписание искового заявления, предъявление его в суд, передачу спора на рассмотрение третейского суда, предъявление встречного иска, полный или частичный отказ от исковых требований, уменьшение их размера, признание иска, изменение предмета или основания иска, заключение мирового соглашения, передачу полномочий другому лицу (передоверие), обжалование судебного постановления, предъявление исполнительного документа к взысканию, получение присужденного имущества или денег должно быть специально оговорено в доверенности, выданной представляемым лицом.

3.7. Особенности правового положения профсоюза и прокурора в деле о разрешении индивидуального трудового спора

В соответствии с ч. 5 ст. 391 ТК РФ в судах разрешаются индивидуальные трудовые споры не только по заявлениям работника и работодателя, но также по заявлениям **профессионального союза и прокурора**.

Право **профсоюза** на обращение в суд с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора в защиту прав работника основывается на положении ч. 1 ст. 30 Конституции РФ о праве каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. В ТК РФ предусмотрены два случая обращений профсоюза в суд с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора:

профессиональный союз, защищающий интересы работника, когда он не согласен с решением КТС, обращается с заявлением о рассмотрении индивидуального трудового спора в суде (ч. 1 ст. 391);

выборный орган первичной профсоюзной организации обжалует в суд увольнение работника, являющегося членом профсоюза, трудовой договор с которым работодателем расторгнут в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (ч. 4 ст. 373).

Более расширенное право на обращения в суды с заявлениями о разрешении индивидуальных трудовых споров предоставлено профсоюзам ст. 23 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», согласно которой в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Значение права профсоюзов на обращения в суды с заявлениями о разрешении индивидуальных трудовых споров в целях обеспечения доступности для работников судебной защиты их прав трудно переоценить, поскольку реальностью являются как длительность, сложность и многоступенчатость (судебные инстанции: первая, апелляционная, кассационная и надзорная) процесса рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в судах, так и отдаленность этих судов от места жительства работников.

Часть 1 ст. 46 ГПК РФ несколько ограничивает право профсоюзов по собственной инициативе обращаться в защиту трудовых прав работников (следовательно, и право на обращения в суды с заявлениями о разрешении индивидуальных трудовых споров) тем, что обуславливает право организаций обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц просьбой этих лиц. Исключениями являются заявления в защиту законных интересов недееспособного или несовершеннолетнего гражданина, которые могут быть поданы независимо от просьбы заинтересованного лица или его законного представителя.



Пример из судебной практики

Решение Ленинского районного суда г. Комсомольска-на-Амуре от 07.02.2005:

«Н., работавшая в военном представительстве Министерства обороны Российской Федерации специалистом 1 категории с оплатой труда по 10 разряду ЕТС, приказом от 30 ноября 1999 г. № 22 была уволена с работы по ст. 33 п. 1 КЗоТ РФ в связи с сокращением численности работников. В связи с тем, что истица имела листок нетрудоспособности с 9 декабря 1999г. по 6 января 2000г. и с 7января 2000г. по 25 января 2000г., дата увольнения была определена приказом от 26января 2000г. № 2с 26января 2000г.

Не согласившись с увольнением, Н. обратилась в суд с иском к Министерству обороны Российской Федерации о восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы

за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда и расходов по оплате помощи адвоката, взыскании стоимости проезда от места жительства в г. Москву. Иск обоснован тем, что в приказе об увольнении указана формулировка "по выходу на работу после закрытия больничного листа", а в трудовой книжке имеется запись об увольнении по п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ, что администрацией не было учтено ее преимущественное право на оставление на работе — она имеет более длительный стаж работы, специальное образование, более высокую квалификацию, выполняла более сложную работу по сравнению с другими работниками.

Рассмотрев дело, суд вынес приведенное выше решение. В кассационной жалобе Н. просит отменить решение суда. Жалоба обоснована тем, что дело должно быть рассмотрено в суде Чувашской Республики. На иждивении у истицы находится дочь, студентка дневного факультета. Стаж ее работы больше чем у К. на 11 месяцев 15 дней. Обсудив доводы кассационной жалобы, коллегия не находит оснований для отмены решения суда. Законность и обоснованность решения суда коллегия проверила в пределах кассационной жалобы.

<„>

Что касается довода Н. в кассационной жалобе о том, что дело должно быть рассмотрено в суде Чувашской Республики, то он не может являться поводом к отмене решения. В связи с привлечением судом к участию в деле надлежащего ответчика — Министерства обороны Российской Федерации — Н. согласуюсь на передачу дела в районный суд г. Москвы по месту нахождения ответчика (л. д. 85).

При рассмотрении дела в Пресненском районном суде г. Москвы, в который по подсудности было направлено дело, она не возражала, что дело рассматривается в этом суде. В результате, хотя исковое заявление и было предъявлено Н. в Алатырском суде Чувашской Республики, впоследствии она выбрала Пресненский районный суд г. Москвы ч. 12 ст. 118 ГПК РСФСР).

При рассмотрении дела в Пресненском районном суде г. Москвы выяснилась необходимость исследования отдельных документов Министерства обороны Российской Федерации с грифом "Секретно".

Поэтому дело согласно п. 1 ст. 115 ГПК РСФСР было передано на рассмотрение Московского городского суда.

Руководствуясь ст. 304, 305, 311 Гражданского процессуального кодекса РСФСР, коллегия определила:

оставить решение Московского городского суда от 13 апреля 2001 г. без изменения, кассационную жалобу Н. — без удовлетворения».

Прокурор также вправе обратиться в суд с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора в защиту прав работника. Если в ТК РФ (ч. 1 ст. 391) указывается на это право прокурора лишь в одном случае — при несоответствии решения КТС трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права, то гораздо более широкие полномочия прокурора в указанной области предусматриваются иными федеральными законами.

Так, ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» установлено, что в случае нарушения прав и свобод человека и гражданина, защищаемых в порядке гражданского судопроизводства, когда пострадавший по состоянию здоровья, возрасту или иным причинам не может лично отстаивать в суде или арбитражном суде свои права и свободы или когда нарушены права и свободы значительного числа граждан либо в силу иных обстоятельств нарушение приобрело особое общественное значение, прокурор предъявляет и поддерживает в суде иск в интересах пострадавших. С другой стороны, в ч. 1 ст. 45 ГПК РФ, допускающей заявление прокурора в защиту прав, свобод и законных интересов гражданина только в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причи-

нам не может сам обратиться в суд, оговаривается, что указанное ограничение не распространяется на заявление прокурора, основанием для которого является обращение к нему граждан о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Прокурор и профсоюз, обратившиеся в суды с исковыми заявлениями о разрешении индивидуальных трудовых споров в пользу работников, не являются истцами, но участвуя в инициированных ими делах, выступают **от своего имени** — в соответствии с ч. 2 ст. 4 ГПК РФ. Их процессуальное положение в таких делах мало чем отличается от процессуального положения истцов, так как прокурор и профсоюз, подавшие исковые заявления в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц, пользуются всеми процессуальными правами и несут все процессуальные обязанности истца, за исключением права на заключение мирового соглашения (ч. 2 ст. 45 и ч. 2 ст. 46 ГПК РФ). Истцами в таких делах являются заинтересованные работники — в соответствии с ч. 2 ст. 38 ГПК РФ, установившей, что лицо, в интересах которого дело начато по заявлению лиц, обращающихся в суд за защитой прав, свобод и законных интересов других лиц, извещается судом о возникшем процессе и участвует в нем в качестве истца.

3.8. Специальные нормы ТК РФ, подлежащие обязательному применению судами при разрешении индивидуальных трудовых споров

Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Частями I и 2 ст. 392 ТК РФ установлены следующие сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора:

работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение **трех месяцев** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение **одного месяца** со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение **одного года** со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении;

работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение **одного года** со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам этих сроков они могут быть восстановлены судом (ч. 3 ст. 392 ТК РФ).

Более сокращенный, **десятидневный** срок обжалования работником или работодателем в суд решения КТС, исчисляемый со дня вручения им копии решения КТС, установлен ч. 2 ст. 390 ТК РФ. В случае пропуска по уважительным причинам этого срока суд также может восстановить этот срок (ч. 3 ст. 390 ТК РФ).

В п. 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» даны следующие разъяснения:

«Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из содержания абзаца первого ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, а также ч. 1 ст. 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 6 ст. 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (ч. 3 ст. 390 и ч. 3 ст. 392 ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз. 2 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ) после назначения дела к судебному разбирательству (ст. 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи)».

Освобождение работников от судебных расходов при рассмотрении дел о разрешении индивидуальных трудовых споров. Статьей 393 ТК РФ установлено, что при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Это положение ТК РФ подлежит уточнению в связи с нормой ч. 1 ст. 88 ГПК РФ, согласно которой судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела. Из сопоставления ст. 393 ТК РФ и ч. 1 ст. 88 ГПК РФ вытекает, что работники — истцы по делам о разрешении индивидуальных трудовых споров освобождаются от всех судебных расходов, включающих государственную пошлину (размер и порядок уплаты которой устанавливаются федеральными законами о налогах и сборах) и издержки, связанные с рассмотрением дела.

Статья 94 ГПК РФ к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относит, в частности: суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам; расходы на проезд и проживание сторон и третьих лиц, понесенные ими в связи с явкой в суд; расходы на оплату услуг представителей; расходы на производство осмотра на месте; компенсацию за фактическую потерю времени в соответствии со ст. 99 ГПК РФ; почтовые расходы, связанные с рассмотрением дела, понесенные сторонами; другие признанные судом необходимыми расходы.

По смыслу ст. 393 ТК РФ работник, являющийся истцом в деле, возникшем из трудовых отношений, освобождается от судебных расходов, если даже решение суда вынесено не в его пользу.

«По смыслу подп. 1 п. 1 ст. 333.36 ч. 2 Налогового кодекса Российской Федерации и ст. 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов» (п. 4 постановления Пленума Верховного Суда

Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22)).

Прокурор и профсоюз, участвующие в деле о разрешении индивидуального трудового спора, не несут обязанности по уплате судебных расходов — в соответствии с ч. 2 ст. 45 и ч. 2 ст. 46 ГПК РФ.

Работодателю, участвующему в деле о разрешении индивидуального трудового спора в качестве истца (а работодатель в настоящее время может быть истцом только в одном виде таких дел — о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю), льготы по судебным расходам не предоставлены.

Ответчик в деле о разрешении индивидуального трудового спора несет судебные расходы по общим правилам ГПК РФ, как ответчик в любом гражданском деле.

Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Статьей 394 ТК РФ предусматриваются следующие особенности вынесения решений судов по спорам об увольнении и о переводе на другую работу:

в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор;

орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы;

по заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в ч. 2 настоящей статье компенсаций;

в случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию;

в случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона;

если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора;

если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя;

если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

В п. 60—63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено:

«60. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, — признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (ч. 3 и 4 ст. 394 ТК РФ).

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу ч. 5 ст. 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 8 ст. 394 Кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК РФ.

Поскольку Кодекс (ст. 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (ст. 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (ч. 8 ст. 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (ст. 396 ТК РФ).

При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного ст. 139 Кодекса, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 7 ст. 139 ТК РФ).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

В соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 9 ст. 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу ст. 21 (абз. 14 ч. 1) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со ст. 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости».

Удовлетворение денежных требований работника. Статьей 395 ТК РФ установлено, что при признании судом денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.



Пример из судебной практики

Решение Октябрьского районного суда г. Ставрополя от 31.10.2005:

«Г. приказом от 12.01.2005 № 3-Л был уволен с должности монтажника сантехнических систем и оборудования МУ ЖРЭП № 5 г. Ставрополя на основании п. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул.

Г. обратился в суд с иском о восстановлении своих трудовых прав, утверждая, что прогула, якобы имевшего место 11 января 2005 г., он не совершал. В указанный день осуществлял свои должностные обязанности по заявке мастера и жигъцов обслуживаемого участка. Просил суд восстановить его на работе, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда в размере 30 тыс. руб., утверждая, что в отношении него имела место дискриминация, в результате незаконного увольнения у него ухудшилось состояние здоровья, а именно ухудшились слух и зрение.

Решением Октябрьского районного суда г. Ставрополя от 17.08.2005 в иске Г. было отказано.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам краевого суда от 21.09.2005 решение Октябрьского районного суда г. Ставрополя от 17.08.2005 в части отказа в восстановлении на работе отменено и Судебной коллегией принято новое решение о восстановлении Г. на работе в должности монтажника сантехнических систем и оборудования МУ ЖРЭП № 5 г. Ставрополя, решение приведено к немедленному исполнению.

В части отказа в иске о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда дело направлено на новое судебное рассмотрение.

При новом рассмотрении иска Г. в судебном заседании, заявленные им требования о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда в размере 30 тыс. руб. поддержал и пояснил, что поскольку его увольнение признано незаконным, он восстановлен на работе в прежней должности, в его пользу подлежит взысканию заработная плата за весь период вынужденного прогула.

Свои требования о взыскании компенсации морального вреда, истец обосновал тем, что в отношении него при увольнении была допущена дискриминация, он был уволен как неугодный администрации работник. В течение более чем девяти месяцев ему пришлось в судебном порядке доказывать незаконность увольнения.

Суд, выслушав истца, его представителя, представителя ответчика, исследовав материалы дела, приходит к выводу, что иск Г. о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула подлежит удовлетворению в полном объеме, о компенсации морального вреда — частично удовлетворению по следующим основаниям.

Судом с достоверностью установлено, что увольнение Г. признано незаконным судом, поскольку определением Судебной коллегии краевого суда от 21.09.2005 Г. восстановлен на работе в должности монтажника сантехнических систем и оборудования МУ ЖРЭП № 5 г. Ставрополя, решение вступило в законную силу и приведено к немедленному исполнению. В силу ч. 2 ст. 394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В силу ап. 395 ТК РФ, при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными, они удовлетворяются в полном размере.

Согласно Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213, расчет заработной платы работника, независимо от режима его работы, производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Судом установлено, что Г. был уволен 12 января 2005 г., по указанную дату ему была произведена выплата заработной платы, т. е. первым днем вынужденного прогула является 13 января 2005 г., что подтверждается представленным ответчиком табелем учета рабочего времени.

Судом также установлено, что определение Судебной коллегии краевого суда от 21.09.2005 не было исполнено ответчиком немедленно, как указано в решении суда, приказ о восстановлении Г. на работе был издан лишь после подачи Г. заявления 4 октября 2005 г., т. е. последним днем вынужденного прогула истца является 3 октября 2005 г.

Г. работал по пятидневной рабочей неделе и согласно представленным табелям учета рабочего времени им с 12 января 2004 г. по 12 января 2005 г. фактически отработано:

январь 2004 г. — 14 дней;

февраль 2004 г. — 19 дней;

март 2004г. — 22дня;

апрель 2004 г. — 17дней;

май 2004 г. — 18 дней;

июнь 2004 г. — 21 день;

июль 2004 г. — 22 дня;

август 2004 г. — 22 дня;

сентябрь 2004 г. — 22 дня;

октябрь 2004 г. — 21 день;

ноябрь 2004 г. — 20 дней;

декабрь 2004 г. — 10 дней;

январь 2005 г. — 1 день, а всего Г. было отработано 229рабочих дней.

За отработанный период времени ему фактически было выплачено 47275руб. 99 коп.

Таким образом однодневная заработная плата составляет: 47275руб. 99 коп.: 229рабочих дней = 206 руб. 45 коп.

Количество дней вынужденного прогула составляет — 183 рабочих дня, т. е. за время вынужденного прогула в пользу истца подлежит взысканию заработная плата в размере: 206руб. 45 коп. x 183рабочих дня =37 780руб. 35 коп.

Что касается доводов представителя ответчика о том, что истец в период вынужденного прогула (около двух недель) работал у другого работодателя, получал заработную плату, которая подлежит исключению из заработной платы за время вынужденного прогула, то

они являются не состоятельными, поскольку в силу п. 62 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, не подлежит уменьшению средний заработок на сумму заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал ли у него работник на день увольнения или нет.

Что касается требований истца о компенсации морального вреда, то суд, с учетом требований п. 63 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, ст. 151 ГК, исходя из конкретных обстоятельств дела, степени вины работодателя, а также требований разумности и справедливости, считает возможным взыскать в пользу истца в счет компенсации морального вреда 5 тыс. руб. за причиненные ему нравственные страдания, вызванные незаконным увольнением.

Что касается доводов истца о том, что в связи с его незаконным увольнением ухудшилось его состояние здоровья, а именно ухудшились зрение и слух, то эти доводы истцом не подтверждены, поскольку не представлено доказательств ухудшения состояния здоровья в связи с незаконным увольнением, а не в связи с возрастными изменениями слуха и зрения, т. е. не подтверждена причинная связь между незаконным увольнением и ухудшением состояния здоровья.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 394 и 395 ТК РФ, ст. 194—198 ГПК суд, решил: взыскать с Муниципального унитарного жилищного ремонтно-эксплуатационного предприятия № 5 г. Ставрополя в пользу Г. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 37 780 руб. 35 коп. и 5 тыс. руб., в счет компенсации морального вреда, а также государственную пошлину в доход государства в размере 1233 руб. 41 коп. В остальной части исковых требований о компенсации морального вреда Г. — отказать».

Исполнение решений о восстановлении на работе. Статьей 396 ТК РФ установлено, что решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Немедленное исполнение решения суда о восстановлении на работе установлено также ст. 211 ГПК РФ. Кроме того, ст. 211 ГПК РФ дополнительно предусматривает, что немедленному исполнению подлежит решение суда о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев.

Немедленное исполнение решения суда заключается в том, что решение суда должно быть выполнено до его вступления в законную силу (см. ст. 210 ГПК РФ).



Пример из судебной практики

Решение Асбестовского городского суда Свердловской области от 22.11.2007:

«III. обратилась в суд с иском к Государственному образовательному учреждению среднего профессионального образования Свердловской области «Асбестовский политехникум» (далее — Учреждение) о восстановлении на работе, отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Выслушав объяснения истицы, ее представителя, представителей ответчика, допросив свидетелей Х., Ж., Т., С., Л., С., Г., П., П., огласив показания свидетелей В., Д., У., изучив и исследовав материалы дела, выслушав заключение прокурора В., полагавшего иск подлежащим удовлетворению, суд приходит к следующему.

Установлено и подтверждается материалами дела, что с 30 декабря 2006 г. на основании бессрочного трудового договора от 29.12.2006 № 99 III. работала в Учреждении в должности мастера производственного обучения.

Во второй половине июня 2007 г. истица была ознакомлена с приказом о предоставлении ей очередного отпуска со 2 июля по 26 августа 2007 г.

С 25 июня по 22 августа 2007 г. III. находилась на лечении по поводу перелома руки, о чем своевременно сообщила администрации Учреждения. Приказ о предоставлении истице очередного отпуска не был отменен.

21 августа 2007 г. на имя директора Учреждения М. ею было подано заявление с просьбой о продлении очередного отпуска в связи с временной нетрудоспособностью с 27 по 31 августа 2007 г. (учебный год начинался с 1 сентября), а остальные 46 календарных дней истица просила предоставить в течение года. Факт обращения истицы 21 и 22 августа 2007 г. в отдел кадров и написания данного заявления подтвердила свидетель П., инспектор отдела кадров, которая пояснила, что сама предлагала истице несколько вариантов составления заявления на имя директора политехникума продлить отпуск на пять дней до начала учебного года или взять все дни неиспользованного отпуска.

августа 2007 г. на данном заявлении непосредственным руководителем истицы заведующей технологическим отделением Учреждения С. была наложена резолюция следующего содержания: “Предоставить отпуск в полном объеме, так как в течение учебного года 46 дней предоставить невозможно при нагрузке мастера п/о”.

августа 2007г. истица узнала, что приказа на продление отпуска нет, тогда истица написала повторное заявление о предоставлении 40 дней неиспользованного отпуска.

О сложившейся ситуации истица поставила в известность председателя профсоюзной организации Ж. Истица является заместителем председателя профкома.

Допрошенная в качестве свидетеля Ж. подтвердила, что знала об этой ситуации, но работники отдела кадров постоянно успокаивали, заверяли, что все уладят, приказ будет. Свидетель сама уверяла истицу в том, что приказ будет, считая, что работники отдела кадров поступят в соответствии с законом. Свидетель Ж. указала, что сама видела в отделе кадров заявление истицы (второе) о предоставлении ей 40 дней отпуска в связи с болезнью в период очередного отпуска, хотя представитель ответчика М. наличие такого заявления отрицает. У суда нет оснований не доверять показаниям данного свидетеля, так как они являются подробными, последовательными, не расходятся с показаниями других свидетелей, тогда как представители ответчика характеризуют истица как неисполнительного работника, при этом никаких доказательств не предъявили.

24 сентября 2007 г. истица узнала, что приказа о продлении отпуска все еще нет, поэтому 25 сентября 2007 г. она вышла на рабочее место, о чем письменно уведомила заведующую технологическим отделением С., и в этот же день у истицы было затребовано объяснение по поводу ее отсутствия на работе с 27 августа 2007 г. Факт выхода истицы на работу 25 сентября 2007г. подтверждается табелем выхода истицы на работу.

В соответствии с ч. 1 ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях: 1) временной нетрудоспособности; 2) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, влекущих освобождение работника от работы; 3) в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными правовыми актами организации.

При наступлении временной нетрудоспособности, выполнении государственных обязанностей с освобождением от работы основные и дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска продлеваются на дни временной нетрудоспособности или исполнения государственных обязанностей, связанных с необходимостью освобождения от работы, независимо от усмотрения работодателя. Работник не должен обращаться к работодателю с заявлением о продлении отпуска в указанных случаях, он лишь обязан представить работодателю соответствующие документы (листок временной нетрудоспособности, справку государственного органа о выполнении государственных обязанностей, в частности присяжного заседателя). После чего работодатель обязан продлить отпуск. Такое продление может состояться и после фактического использования работником отпуска с учетом указанных дней.

Соответственно нет оснований считать, что Ш. находилась в прогулах, как утверждает работодатель.

Суд установил, что в данном учреждении сложилась практика написания заявления работником о продлении очередного отпуска в случае болезни во время отпуска.

<...>

Пленум ВС РФ в п. 53 постановления Пленума от 17.03.2004 № 2 обратил внимание работодателя на необходимость представления доказательств, свидетельствующих не только о том,

что работник совершил дисциплинарный проступок, но и том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Эта позиция Пленума ВС РФ получила закрепление в новой редакции ст. 192 ТК РФ. Федеральный закон от 30.06.2006

№ 90-ФЗ дополнил указанную статью нормой, в соответствии с которой при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Эти обстоятельства ответчиком не были учтены.

Незаконный приказ от 04.10.2007 № 713-лс о привлечении Ш. к дисциплинарной ответственности подлежит отмене также и по следующему основанию: дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

Ответчику о невыходе на работу Ш. после отпуска стало известно 27 августа 2007г., дисциплинарное взыскание объявлено 4 октября 2007г., т. е. по истечении одного месяца. Суд считает, что приказ от 04.10.2007 № 713-лс подлежит отмене, в том числе та часть приказа, которая запрещает бухгалтерии производить оплату истцу с 27 августа по 24 сентября 2007г.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

<...>

В соответствии со ст. 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплатке.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194—198 ГПК, суд решил: восстановить Ш. мастером производственного обучения 13-го разряда в Учреждении. Решение в этой части подлежит немедленному исполнению. Взыскать с Учреждения в пользу Ш. заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 12169 руб. 88 коп. Взыскать с Учреждения в пользу Ш. компенсацию морального вреда в сумме 10 тыс. руб. Отменить приказ от 04.10.2007 № 713-лс по Учреждению “О дисциплинарном взыскании Ш”

Взыскать с Учреждения в доход государства государственную пошлину в сумме 565 руб. 10 коп.».

Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих и разрешающих индивидуальные трудовые споры. В связи с возможностью неблагоприятного для работника пересмотра в надзорном порядке вступившего в законную силу судебного решения (первоначально вынесенного в пользу работника) ст. 397 ТК РФ установлено, что обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Глава 28. Защита трудовых прав и законных интересов работников путем разрешения коллективных трудовых споров¹

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В отличие от индивидуальных трудовых споров, предметом которых являются спорные вопросы прав, свобод и обязанностей сторон индивидуального трудового договора, в предмет коллективных трудовых споров входят вопросы общих прав, интересов и обязанностей работников, вступивших в коллективный трудовой спор, и вопросы соответствующих прав, интересов и обязанностей работодателя (работодателей) по отношению ко всем работникам как к стороне данного коллективного трудового спора.

Источником норм права, регулирующих отношения по разрешению коллективных трудовых споров, в первую очередь служит акт высшей юридической силы — Конституция Российской Федерации, ч. 4 ст. 37 которой признается право на коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Основной массив правовых норм, регулирующих отношения по разрешению коллективных трудовых споров, расположен в разделе XIII Трудового кодекса РФ в гл. 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров». Так как права и обязанности работников и работодателей как сторон коллективных трудовых споров реализуются и исполняются их представителями, а участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров является формой осуществления социального партнерства в сфере труда, то части отношений, связанных с разрешением коллективных трудовых споров, регулируется также нормами раздела II «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ, с которыми нормы гл. 61 ТК РФ находятся в нормативном единстве.

Коллективный трудовой спор определяется ч. 1 ст. 398 ТК РФ как неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. Днем начала коллективного трудового спора считается день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения (ч. 3 ст. 398 ТК РФ).

Эти нормативные понятия помещены законодателем в ст. 398 «Основные понятия» гл. 61 ТК РФ. Следовательно, они относятся к коллективным трудовым спорам на всех уровнях социального партнерства в сфере труда — от локального уровня до федерального. Из норм ч. 1 и 2 ст. 399 ТК РФ о праве выдвижения требований работниками и их представителями, об общем порядке выдвижения требований работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя вытекает, что на локальном уровне социального партнерства в сфере труда стороной коллективного трудового спора могут быть: работники организации в целом, работники обособленного структурного подразделения организации, работники индивидуального предпринимателя. Второй стороной коллективного трудового спора на локальном уровне является работодатель, интересы которого при разрешении спора согласно ч. 1 ст. 33 ТК РФ представляют руководитель организации, работодатель — индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица.¹

¹ Ранее автор рассматривал вопросы разрешения коллективных трудовых споров в пособии: Трудовые споры: учеб.-практич. пособие для магистров / Н. Г. Гладков. М.: Юрайт, 2013. С. 89—183.

Поскольку права и обязанности, принадлежащие работникам как стороне коллективного трудового спора на локальном уровне, осуществляются представителями работников, определенными в соответствии с ч. 2 ст. 29 и ч. 1 ст. 30 ТК РФ, то следует уточнить, что в коллективном трудовом споре на локальном уровне стороной этого спора признаются указанные в ч. 2 ст. 399 ТК РФ работники **в лице** первичной профсоюзной организации или иного представителя, избираемого работниками.

На территориальном, отраслевом, региональном, межрегиональном, федеральном уровнях социального партнерства в сфере труда стороной коллективного трудового спора являются работники двух и более работодателей **в лице** своих представителей (профессиональных союзов и их объединений), выдвинувших и направивших требования соответствующим сторонам социального партнерства. Это вытекает из положений ч. 3 ст. 29 ТК РФ (о представлении интересов работников при разрешении коллективных трудовых споров на уровнях социального партнерства в сфере труда выше локального соответствующими профсоюзами, их территориальными организациями, объединениями профессиональных союзов и объединениями территориальных организаций профессиональных союзов) и ст. 399 ТК РФ (о выдвижении и направлении требований профессиональными союзами и их объединениями соответствующим сторонам социального партнерства).

По смыслу ч. 6 ст. 399 ТК РФ на территориальном, отраслевом, региональном, межрегиональном, федеральном уровнях социального партнерства в сфере труда другими, по отношению к **стороне работников**, сторонами коллективного трудового спора выступают **соответствующие стороны социального партнерства**. Статьей 25 ТК РФ предусмотрено, что сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, а также органы государственной власти и органы местного самоуправления — в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Следовательно, на уровнях социального партнерства в сфере труда выше локального сторонами коллективного трудового спора, противостоящими стороне работников, могут быть не только работодатели **в лице** их объединений (некоммерческих организаций, объединяющих на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления — ч. 3 ст. 33 ТК РФ), но, в зависимости от предмета коллективного трудового спора, также **органы государственной власти и органы местного самоуправления**

Учитывая норму ч. 3 ст. 398 ТК РФ о дне начала коллективного трудового спора, следует иметь в виду, что орган государственной власти (орган местного самоуправления) при направлении ему профессиональным союзом (объединением профсоюзов) требований становится соответствующей стороной коллективного трудового спора в день сообщения решения органа государственной власти (органа местного самоуправления) об отклонении всех или части требований профессионального союза (объединения профсоюзов).

В нормах гл. 61 ТК РФ законодателем реализованы следующие концептуальные идеи, определяющие порядок разрешения коллективных трудовых споров на всех уровнях социального партнерства:

установлен обязательный и преимущественный способ разрешения любого коллективного трудового спора в виде проведения примирительных процедур, состоящих из этапа рассмотрения спора примирительной комиссией, а при недостижении согласия в этой комиссии — из этапов рассмотрения спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст. 401—404);

наряду с признанием забастовки способом разрешения коллективного трудового спора установлено законодательное разделение всех работников на две категории — на работников, обладающих конституционным правом на коллективные трудовые споры в полном объеме, включая право на забастовку, и на работников, право которых на коллективные трудовые споры не включает в себя право на забастовку (ст. 409-414). Из су-

ущественной разницы в правовом положении двух категорий работников, одна из которых обладает «забастовочной» правоспособностью, а другая не вправе прибегнуть к забастовке как способу разрешения коллективного трудового спора, в нормах гл. 61 ТК РФ заложены две различные правовые модели разрешения коллективных трудовых споров, отличающиеся по критерию ограничения права на забастовку, которые впервые в специальной литературе детально излагаются ниже.

Важные изменения в порядок разрешения коллективных трудовых споров были внесены Федеральным законом от 22.11.2011 № 334-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров». Указанный ФЗ внес изменения в пятнадцать статей гл. 61 ТК РФ, чем значительно упростил прежний излишне громоздкий механизм разрешения коллективных трудовых споров.

В то же время следует отметить, что правовой институт (совокупность правовых норм) «коллективные трудовые споры» не разработан в законодательстве в той степени, в какой разработан, например, правовой институт «индивидуальные трудовые споры». Это обстоятельство объясняется исторически недолгим опытом правового регулирования в нашей стране отношений, связанных с коллективными трудовыми спорами. Так, право на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, получило в России «статус» конституционного коллективного права работников с 25.12.1993, дня вступления в силу действующей Конституции РФ.

При недостаточной разработанности тех или иных институтов отечественного трудового права практическое значение, в целях правового регулирования соответствующих отношений, приобретают общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, являющиеся составной частью ее правовой системы (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ и ст. 10 ТК РФ).

В настоящее время актуальную роль общепризнанных принципов и норм международного права в области коллективных трудовых споров играют решения, принятые Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ (далее — Комитет по свободе объединения), и выработанные им принципы. Комитет по свободе объединения — трехсторонний орган, созданный в 1951 г. Административным советом МОТ для рассмотрения жалоб на нарушение государствами права на объединение, в частности, на нарушение права на коллективные трудовые споры. Комитет, в зависимости от обстоятельств дела по жалобе, представляет рекомендации Административному совету МОТ, в частности, о том, что дело не требует дальнейшего рассмотрения, что соответствующему правительству следует обратить внимание на выявленные проблемы и предложить ему принять меры для их разрешения.

В результате рассмотрения более двух тысяч дел Комитетом по свободе объединения создан весьма полный, сбалансированный и логически последовательный комплекс принципов в области коллективных трудовых споров, основанный на положениях Устава МОТ, соответствующих конвенций, рекомендаций и резолюций. Выработанными Комитетом по свободе объединения принципами являются, в частности: беспристрастность и скорость (незамедлительность) процедур примирения и арбитража; введение там, где забастовки работников жизненно важных служб запрещены или ограничены, процедуры беспристрастного арбитража, решения которого являются обязательными для обеих сторон; независимость от государства арбитражного органа, разрешающего коллективный трудовой спор; предоставление работникам, лишенным права на забастовку в связи с выполнением ими жизненно важных услуг, гарантии паритетной арбитражной процедуры — на случай отрицательных результатов примирения.

Эти и другие принципы, выработанные Комитетом по свободе объединения, получили общее признание на международном уровне, они все в большей мере применяются для развития национальных правовых систем в части, относящейся к коллективным трудовым спорам.

§ 2. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ

В подавляющем большинстве случаев коллективные трудовые споры являются локальными, происходящими в отдельной организации, ее обособленном структурном подразделении, предприятии индивидуального предпринимателя. Поэтому большинство норм гл. 61 ТК РФ предназначено законодателем для регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров именно на локальном уровне социального партнерства в сфере труда.

2.1. Выдвижение требований работников к работодателю и рассмотрение работодателем направленных ему требований

Поскольку работников и работодателя в трудовых отношениях разделяют противоположные экономические интересы, то предпосылки коллективных трудовых споров на локальном уровне выявляются уже в процессе коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Так, ч. 2 и 3 ст. 40 ТК РФ предусмотрено, что при недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий; неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

Однако факт составления протокола разногласий по итогам коллективных переговоров, указывающий, на первый взгляд, на наличие признаков коллективного трудового спора, а именно, на наличие между работодателем и работниками неурегулированных разногласий по отдельным положениям проекта коллективного договора, законодателем не увязывается с возникновением коллективного трудового спора. Составление протокола разногласий по итогам коллективных переговоров не является юридическим фактом, порождающим правоотношения по разрешению коллективного трудового спора. По концепции ТК РФ коллективному трудовому спору предшествуют не коллективные переговоры представителей работников и работодателя с составлением протокола разногласий, а специально предусмотренный ст. 399 и 400 ТК РФ этап (который можно назвать **«предспорным» этапом**) выдвижения работниками (их представителями) своих требований к работодателю и рассмотрения работодателем направленных ему требований. Из понятия коллективного трудового спора, определенного ч. 1 ст. 398 ТК РФ, следует, что требования работников (их представителей) могут как вытекать из разногласий сторон, зафиксированных в протоколе разногласий по итогам коллективных переговоров, так и быть новыми, ранее не являвшимися предметом коллективных переговоров.

Выдвижение требований работников и их представителей на локальном уровне социального партнерства в сфере труда состоит в выполнении работниками и их представителями комплекса действий, предусмотренного ст. 399 ТК РФ. Часть 1 ст. 399 ТК РФ правом **выдвижения** требований наделяет работников и их представителей, определенных в соответствии со ст. 29—31 и ч. 5 ст. 40 ТК РФ. В настоящее время на локальном уровне это право в соответствующих случаях осуществляется: первичной профсоюзной организацией и ее органом (ч. 2 ст. 29, ч. 1 ст. 30 ТК РФ); иным представителем (представительным органом), избираемым работниками (ч. 2 ст. 29, ч. 1 ст. 31 ТК РФ); представителем работников подразделения (ч. 5 ст. 40 ТК РФ). Исходя из определения понятия коллективного трудового спора, содержащегося в ч. 1 ст. 398 ТК РФ, требования к работодателю могут выдвигаться по вопросам установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи

с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локального нормативного акта.

Согласно ч. 2 ст. 399 ТК РФ требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, **утверждаются** на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и **направляются** работодателю **представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного спора**. Стадия утверждения требований является наиболее сложной и трудоемкой, требующей значительных организационных усилий по созыву собрания (конференции) и обеспечению кворума. Так, в ст. 398 ТК РФ, определяющей основные понятия, используемые в гл. 61 ТК РФ, отсутствует определение понятия «конференция работников», однако в правоприменительной практике под конференцией работников какой-либо организации понимается не общее собрание ее работников, а собрание делегатов (представителей работников), избранных на «нижнеуровневых» собраниях работников, например, на уровне структурных подразделений организации. Численность избираемых от подразделения делегатов для участия в конференции, созываемой для утверждения требований работников, определяется квотой представительства, выделяемой подразделению пропорционально доле работников данного подразделения в численности работников организации. При избрании делегатов (представителей работников) на соответствующем собрании должны документально оформляться полномочия делегатов по принятию определенных решений от имени избравших их работников, например, по утверждению в ходе конференции выдвинутых требований.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих; конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов; решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции); при невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований (ч. 3 ст. 399 ТК РФ). Способ голосования (тайное или открытое голосование) устанавливается собранием (конференцией) работников.

Работодатель, со своей стороны, обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению (ч. 4 ст. 399 ТК РФ).

«Предспорный» этап завершается **рассмотрением работодателем направленных ему требований работников**. В соответствии с ч. 1 ст. 400 ТК РФ работодатель **обязан принять к рассмотрению** направленные ему требования работников и о принятом решении **сообщить** в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме **в течение двух рабочих дней** со дня получения указанных требований.

Как видно, дата получения работодателем требований работников нуждается в документальном закреплении. Так, согласно п. 8 «Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» утв. постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 57, **дата вручения требований работодателю** должна быть зафиксирована в журнале или других регистрационных формах учета входящей корреспонденции либо в форме подписи непосредственно работодателя или его уполномоченного представителя на втором экземпляре требований, остающемся у представителя работников.

В настоящее время такие действия (бездействие), как уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников, непредоставление помещения для

проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (конференции), учтены законодателем в составе административного правонарушения, предусмотренного ст. 5.32 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ).

2.2. Проведение примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров на локальном уровне

Датированное начало коллективного трудового спора является юридическим фактом, порождающим правоотношения по разрешению данного спора в примирительном порядке. **День начала коллективного трудового спора** датируется по правилам ч. 3 ст. 398 ТК РФ в зависимости от своевременности реакции работодателя на требования работников, в одном случае — днем сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников, во втором случае — несообщением работодателем в соответствии со ст. 400 ТК РФ своего решения, т. е. датой истечения двух рабочих дней со дня получения работодателем указанных требований. По смыслу ч. 2 ст. 398 и ч. 1 ст. 401 ТК РФ, находящихся в нормативном единстве, примирительный порядок рассмотрения коллективного трудового спора в целях его разрешения состоит из трех последовательных этапов (примирительных процедур), а именно:

1) из **рассмотрения и разрешения спора примирительной комиссией**. Частью 2 ст. 401 ТК РФ этот этап объявлен обязательным. Его обязательность, согласно ч. 4 ст. 402 ТК РФ, заключается в том, что стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. Однако положения ч. 2 ст. 401 и ч. 4 ст. 402 ТК РФ фактически не являются императивными. Их императивность дезавуируется самим законодателем, так как ч. 1 ст. 406 ТК РФ допускается уклонение (не обусловленное какими-либо причинами) сторон спора от участия в создании или работе примирительной комиссии;

2) из **рассмотрения и разрешения спора с участием посредника** — необязательного этапа, поскольку стороны спора могут, минуя этап «посреднической» процедуры, вступить в «арбитражный» этап рассмотрения спора (см. ч. 8 ст. 402, ч. 1 ст. 403, ч. 2 ст. 406 ТК РФ);

3) из рассмотрения и разрешения спора в трудовом арбитраже.

В настоящее время ст. 5.32 КоАП РФ установлено, что уклонение работодателя или его представителя от участия в примирительных процедурах влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

При проведении примирительных процедур работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований (см. ч. 8 ст. 401 ТК РФ).

Проведение примирительных процедур обеспечивается следующими гарантиями, предусмотренными ст. 405 ТК РФ:

члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года;

участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

При проведении примирительных процедур действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с рассмотрением и разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами (см. ст. 418 ТК РФ).

Направленность всех примирительных процедур заключается в достижении сторонами коллективного трудового спора соглашения (соглашений) как по спору в целом, так и по частным вопросам спора. Статья 408 ТК РФ устанавливает, что соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Это положение ст. 408 ТК РФ «подкрепляется» ст. 5.33 КоАП РФ, установившей, что невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей.

Рассмотрение и разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Эта примирительная процедура (этап) на локальном уровне социального партнерства в сфере труда проводится в соответствии со следующими положениями гл. 61 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 22.11.2011 № 334-ФЗ):

примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (ч. 1 ст. 402 ТК РФ);

решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников (ч. 2 ст. 402 ТК РФ);

примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе (ч. 3 ст. 402 ТК РФ);

работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии (ч. 5 ст. 402 ТК РФ);

коллективный трудовой спор на локальном уровне должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании (ч. 6 ст. 402 ТК РФ);

решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии (ч. 7 ст. 402 ТК РФ);

при недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ч. 8 ст. 402 ТК РФ);

в отношении примирительной комиссии действуют положения ч. 7 ст. 401 ТК РФ о возможности, в случае необходимости, продления сроков, предусмотренных для проведения примирительных процедур, при согласии сторон коллективного трудового спора; решение о продлении срока оформляется протоколом;

в период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может быть **однократно** проведена часовая **предупредительная забастовка**. Проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства после трех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня (ч. 6 ст. 410 ТК РФ).

Вопросы, возникающие на этапе рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора примирительной комиссией, подробно освещаются в **«Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией»**, утв. постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 57.

Примирительная процедура (этап) **рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора с участием посредника** на локальном уровне социального партнерства в сфере труда проводится в соответствии со следующими положениями гл. 61 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 22.11.2011 № 334-ФЗ):

не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон отданной примирительной процедуры и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (ч. 1 ст. 403 ТК РФ);

при согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (ч. 2 ст. 403 ТК РФ);

порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника (ч. 3 ст. 403 ТК РФ);

посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора (ч. 4 ст. 403 ТК РФ);

рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий (ч. 5 ст. 403 ТК РФ);

из нормы ч. 7 ст. 401 ТК РФ вытекает, что в случае необходимости срок, предусмотренный для проведения примирительной процедуры с участием посредника, может быть продлен при согласии сторон коллективного трудового спора; решение о продлении срока оформляется протоколом.

Вопросы, возникающие на этапе рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора с участием посредника, подробно освещаются в **«Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника»**, утв. постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 58.

Примирительная процедура (этап) **рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже** проводится в соответствии со следующими положениями ст. 404 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 22.11.2011 № 334-ФЗ);

трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон (ч. 1 ст. 404 ТК РФ);

не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллектив-

ного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (ч. 2 ст. 404 ТК РФ);

при согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 404 ТК РФ);

состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя, представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

В 2001 г. в Москве решением Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений создано учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», как экспериментальная модель постоянно действующего трудового арбитража для разрешения коллективных трудовых споров.

Основная цель учреждения оказание услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, а именно:

- содействие урегулированию коллективных трудовых споров в организациях города Москвы;
- оказание методической помощи сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его разрешения;
- консультирование сторон конфликта по вопросам выполнения примирительных процедур и методов урегулирования коллективного трудового спора;
- обеспечение организационных условий деятельности постоянного или временного трудового арбитража в период разрешения коллективного трудового спора;
- обеспечение условий работы трудовых арбитров и посредников в период выполнения примирительных процедур;
- ведение базы данных по учету трудовых арбитров города Москвы;
- организация подготовки трудовых арбитров города Москвы;
- выработка и реализация мер по предупреждению и профилактике коллективных трудовых споров.

Опыт деятельности учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» может быть положен в основу предложений по дальнейшему совершенствованию трудового законодательства в части процедур разрешения коллективных трудовых споров.

С информацией о деятельности учреждения можно ознакомиться на сайте www.trudsud.ru.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража) (ч. 4 ст. 404 ТК РФ);

коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж (ч. 5 ст. 404 ТК РФ);

трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора (ч. 6 ст. 404 ТК РФ);

решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме (ч. 7 ст. 404 ТК РФ);

в случаях, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. При этом, если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (ч. 8 ст. 404 ТК РФ);

из нормы ч. 7 ст. 401 ТК РФ вытекает, что в случае необходимости срок, предусмотренный для проведения примирительной процедуры в трудовом арбитраже, может быть продлен при согласии сторон коллективного трудового спора; решение о продлении срока оформляется протоколом.

Вопросы, возникающие на этапе рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, подробно освещаются в «**Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже**», утв. постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 59.

2.3. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в проведении примирительных процедур на локальном уровне

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора (ч. 3 ст. 401 ТК РФ). Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров (в настоящее время — Федеральная служба по труду и занятости), и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Частью 2 ст. 407 ТК РФ установлено, что федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров:

производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;

содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров; ведет базу данных по учету трудовых арбитражей;

организует подготовку трудовых арбитров.

В настоящее время действует «Административный регламент предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена», утв. приказом Минздравсоцразвития России от 13.03.2012 № 223н, зарегистр. в Минюсте России 27.06.2012 № 24729.

В соответствии с ч. 3 ст. 407 ТК РФ органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в ч. 2 ст. 407 ТК РФ;

содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

Частью 4 ст. 407 ТК РФ установлено, что все государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:

проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;

оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;

организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров при организации работы по урегулированию коллективных трудовых споров взаимодействуют с представителями работников и работодателей (ч. 5 ст. 407 ТК РФ).

Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры (ч. 6 ст. 407 ТК РФ).

2.4. Объявление забастовки на локальном уровне

Условия, позволяющие работникам приступить к организации забастовки, излагаются в ч. 2 ст. 409 ТК РФ: если **примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора** (ст. 406 ТК РФ) либо **работодатель (представители работодателя) не выполняет соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора** (ст. 408 ТК РФ), или **не исполняет решение трудового арбитража**, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена. Часть 3 ст. 406 ТК РФ уточняет обстоятельства — уклонение работодателя (представителя работодателя) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем, при которых считается, что **примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора**.

Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора должна быть **объявлена** в порядке, установленном ст. 410 ТК РФ. Согласно ч. 1 ст. 410 ТК РФ **решение об объявлении забастовки** принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора. В ст. 398 ТК РФ, определяющей основные понятия, используемые в гл. 61 ТК РФ, отсутствует определение понятия «конференция работников», однако в правоприменительной практике под конференцией работников в данном случае понимается собрание представителей работников, избранных на правомочных собраниях работников с учетом определенной квоты представительства для участия в принятии определенных решений от имени этих работников. Поэтому при избрании представителей (делегатов) в состав конференции работников, созываемой для объявления забастовки, должны документально оформляться полномочия избранных представителей (делегатов) именно по объявлению забастовки.



Пример из судебной практики.

Определение Верховного Суда Российской Федерации от 21.03.2008 № 78-Г08-5:

«26 сентября 2007 года состоялась конференция работников ЗАО “Первая стивидорная компания”, на которой были выдвинуты следующие требования работников к работодателю:

увеличить с 1 июля 2007 года минимальный размер оплаты труда работников Организации на 30%;

разработать совместно с полномочным представительным органом работников Организации Портовым комитетом Российского профсоюза докеров (РПД) морского порта Санкт-Петербурга механизм повышения минимального размера оплаты труда работников организации.

В связи с отсутствием позитивных для работников результатов по урегулированию разногласий в работе примирительной комиссии 25 октября 2007 года состоялась второй этап конференции работников ЗАО “Первая стивидорная компания”, на котором было принято решение об объявлении с 8 часов 00 минут 13 ноября 2007 года бессрочной забастовки работников ЗАО “Первая стивидорная компания” с предполагаемым участием в ней 1000 человек, проводимой с частичной, до 90% рабочего времени, приостановкой работ, конкретная продолжительность которой устанавливается соответствующими решениями забастовочного комитета работников ЗАО “Первая стивидорная компания”, и избрала забастовочный комитет.

25 октября 2007 года копия постановления второго этапа конференции работников ЗАО “Первая стивидорная компания” была направлена работодателю с сопроводительным письмом...

13 ноября 2007 года с 8 часов 00 минут работники ЗАО “Первая стивидорная компания” приступили к проведению бессрочной забастовки.

ЗАО “Первая стивидорная компания” обратилось в суд с заявлением о признании незаконной бессрочной забастовки, объявленной постановлением конференции работников ЗАО “Первая стивидорная компания” от 25 октября 2007 года, ссылаясь на то, что работники ЗАО “Первая стивидорная компания” с 14 ноября 2007 года не обеспечивают выполнение необходимого минимума работ (услуг), установленного распоряжением Комитета по транспортно-транзитной политике Правительства Санкт-Петербурга № 6 ОКУД от 12 ноября 2007 года, отказываясь от обработки опасного груза...

Определением Санкт-Петербургского городского суда от 16 ноября 2007 года была приостановлена бессрочная забастовка работников ЗАО “Первая стивидорная компания” до 14 декабря 2007 года.

Копии указанного определения Санкт-Петербургского городского суда были вручены 16 ноября 2007 года представителю забастовочного комитета и председателю профкома.

С 00 часов 17 ноября 2007 года работники ЗАО “Первая стивидорная компания” приступили к обработке опасного груза — жмыха зернового (шрота), прибывшего в порт теплоходом “Белорус”.

В дополнение к своим требованиям ЗАО “Первая стивидорная компания” также указало на то, что бессрочная забастовка работников ЗАО “Первая стивидорная компания” является незаконной в связи с тем, что конференция работников, состоявшаяся 25 октября 2007 года, была неправомочна принимать решение об объявлении забастовки ввиду отсутствия у делегатов полномочий на принятие этого решения,

Решением Санкт-Петербургского городского суда от 6 декабря 2007 года заявление ЗАО “Первая стивидорная компания” удовлетворено.

В кассационной жалобе Портового комитета Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга поставлен вопрос об отмене решения, как вынесенного с нарушением норм материального права.

Проверив материалы дела, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации оснований к отмене решения суда не усматривает.

Статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право на коллективные трудовые споры с использованием установленных Федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Как следует из ст. 398 Трудового кодекса РФ, к коллективным трудовым спорам относятся неурегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменений условий труда, включая заработную плату.

Право на забастовку реализуется в порядке, установленном гл. 61 Трудового кодекса РФ (ст. 398-418).

Согласно ст. 410 Трудового кодекса РФ решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции).

В статье 398 Трудового кодекса РФ, определяющей основные понятия, используемые в гл. 61 названного Кодекса, регулирующей вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, отсутствует определение понятия “конференция работников”, однако в правоприменительной практике под конференцией работников в данном случае понимается собрание представителей работников, избранных на правомочных собраниях работников с учетом определенной квоты представительства для участия в принятии определенных решений от имени этих работников.

Судом установлено, что решение об объявлении забастовки было принято на конференции работников ЗАО “Первая стивидорная компания”, состоявшейся 25 октября 2007 года.

Согласно протоколу № 2 заседания мандатной комиссии конференции от 25 октября 2007 года списочная численность работников ЗАО “Первая стивидорная компания” на 1 октября 2007 года составила 1097 человек; на конференцию было избрано 57 делегатов; зарегистрировалось и присутствовало на конференции 48 делегатов. Из протокола указанной конференции следует, что приняли участие в голосовании по вопросу объявления забастовки 45 делегатов, за постановление конференции об объявлении забастовки проголосовало 43 делегата, воздержались 2 делегата.

При рассмотрении дела суд пришел к обоснованному выводу о том, что указанные выше делегаты не имели права на конференции 25 октября 2007 года принимать от имени работни-

ков ЗАО “Первая стивидорная компания” решение об объявлении забастовки ввиду отсутствия у них таких полномочий.

При рассмотрении дела с достоверностью было установлено, что представители, избранные на собраниях работников ЗАО “Первая стивидорная компания”, состоявшихся в период с 6 августа по 24 сентября 2007 года, для участия в конференции работников Организации, состоявшейся 26 сентября 2007 года, были уполномочены на выдвижение требования к работодателю ЗАО “Первая стивидорная компания” по вопросу повышения тарифных ставок и окладов (минимального размера оплаты труда) работников Организации и для утверждения состава Комиссии по социальному страхованию ЗАО “Первая стивидорная компания”. Полномочиями по принятию каких-либо иных решений данные делегаты избравшими их работниками ЗАО “Первая стивидорная компания” наделены не были. Данное обстоятельство подтверждается представленными материалами и исследованными в судебном заседании доказательствами.

Таким образом, доводы представителей первичной профсоюзной организации “Портовая организация РПД Морского порта Санкт-Петербург” о том, что на конференции 25 октября 2007 года правомочно было принято решение об объявлении забастовки, поскольку она является лишь вторым этапом конференции, состоявшейся 26 сентября 2007 года, суд полностью признал ошибочными.

Также с достоверностью в судебном заседании установлено, что работники ЗАО “Первая стивидорная компания” не были извещены ни Портовым комитетом Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга, ни забастовочным комитетом ЗАО “Первая стивидорная компания” о том, что 25 октября 2007 года на конференции будет решаться вопрос об объявлении бессрочной забастовки.

При таких обстоятельствах вывод суда о том, что ответчиками не были выполнены требования ст. 410 Трудового кодекса РФ, регламентирующей объявление забастовки, следует признать правильным. Работники ЗАО “Первая стивидорная компания” не только не избрали представителей для участия в конференции по принятию решения об объявлении забастовки, но и не были осведомлены о том, что такая конференция проводится...

Согласно ст. 413 Трудового кодекса РФ при наличии коллективного трудового спора забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Принимая во внимание, что при подготовке и проведении забастовки работников ЗАО “Первая стивидорная компания”, объявленной с 8 часов 00 минут 13 ноября 2007 года постановлением конференции работников ЗАО “Первая стивидорная компания” от 25 октября 2007 года, были допущены нарушения требований ст. 410, ч. 8 ст. 412 Трудового кодекса Российской Федерации, суд обоснованно признал данную забастовку незаконной.

С учетом того, что проведение незаконной забастовки работниками ЗАО “Первая стивидорная компания” могло привести к необоснованному значительному ущербу для истца, работодателя ЗАО “Первая стивидорная компания”, суд в соответствии ч. 1 ст. 212 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации удовлетворил просьбу истца об обращении решения суда к немедленному исполнению.

Оснований для отмены решения по доводам кассационной жалобы Первичной профсоюзной организации “Портовая организация РПД Морского порта Санкт-Петербург” не имеется.

На основании ст. 360, 361 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, определила:

решение Санкт-Петербургского городского суда от 6 декабря 2007 г. оставить без изменения, кассационную жалобу Первичной профсоюзной организации “Портовая организация РПД Морского порта Санкт-Петербург” — без удовлетворения».

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников, правомочного (правомочной) объявить забастовку, и не имеет права препятствовать его (ее) проведению (ч. 4 ст. 410 ТК РФ).

Процедура принятия решения об объявлении забастовки во многом аналогична «предспорной» процедуре утверждения требований работников. Так, собрание работников для принятия решения об объявлении забастовки считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины работников данного работодателя; конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции (ч. 3 ст. 410 ТК РФ). Способ голосования (тайное или открытое голосование) устанавливается собранием (конференцией) работников. Вместе с тем, законодателем установлен способ принятия решения об объявлении забастовки (простым большинством) — согласно ч. 5 ст. 410 ТК РФ решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). Кроме того, законодателем предусмотрен случай непроведения собрания (конференции) работников для принятия решения об объявлении забастовки — согласно ч. 5 ст. 410 ТК РФ при невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

В решении об объявлении забастовки (см. ч. 9 ст. 410 ТК РФ) указываются:

перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней (ч. 8 ст. 410 ТК РФ). В свою очередь работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (ч. 10 ст. 410 ТК РФ).

Порядок объявления забастовки, предусмотренный ст. 410 ТК РФ, распространяется и на объявление часовой **предупредительной забастовки** (см. ч. 6 и 7 ст. 410 ТК РФ) с той особенностью, что о **предупредительной забастовке** работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня.

2.5. Проведение забастовки как способ разрешения коллективного трудового спора на локальном уровне

Частью 11 ст. 410 ТК РФ предусмотрено, что в случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном ст. 401 ТК РФ (т. е. в примирительном порядке). Как видно, здесь законодателем предусмотрен случай повторного проведения примирительных процедур в целях разрешения одного и того же коллективного трудового спора. Однако и в период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров (см. ч. 1 ст. 412 ТК РФ). Таким образом, законодатель не допускает возможности разрешения коллективного трудового спора исключительно забастовочным (т. е. «немирным») способом — проведение любой забастовки должно сочетаться с параллельным проведением переговоров в целях разрешения данного коллективного трудового спора.

Право работников на забастовку обеспечивается следующими конкретными положениями, содержащимися в главе 61 ТК РФ:

участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке (ч. 3 ст. 409);

лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ч. 4 ст. 409);

представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие (ч. 5 ст. 409);

участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в связи с решением суда о признании забастовки незаконной (ч. 1 ст. 414);

запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в связи с решением суда о признании забастовки незаконной (ч. 2 ст. 414);

на время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность (ч. 3 ст. 414);

коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке (ч. 5 ст. 414);

в процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут — увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415).

За нарушение права работников на забастовку установлена административная ответственность. Так, увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки влечет наложение административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 5.34 КоАП РФ); принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц — от одной тысячи до двух тысяч рублей (ст. 5.40 КоАП РФ).

Вместе с нормами, обеспечивающими право работников на забастовку, законодатель поместил в гл. 61 ТК РФ ряд норм, защищающих в период забастовки права работодателя и работников, не участвующих в забастовке, а именно:

работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (ч. 4 ст. 414);

работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ (ч. 6 ст. 414);

коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный ТК РФ (ч. 7 ст. 414).

Органом, возглавляющим забастовку, является представительный орган работников, определенный решением об объявлении забастовки (ч. 9 ст. 410 и ч. 1 ст. 411 ТК РФ). На локальном уровне органом, возглавляющим забастовку, как правило, должен определяться и выступать профсоюзный комитет, являющийся выборным коллегиальным орга-

ном первичной профсоюзной организации. В зависимости от конкретной ситуации органом, возглавляющим забастовку, в решении об объявлении забастовки может быть определен иной представительный орган работников, например, забастовочный комитет. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право:

созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам (ч. 2 ст. 411 ТК РФ);

приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторное рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за два рабочих дня (ч. 3 ст. 411 ТК РФ).

Орган, возглавляющий забастовку, свои решения, принимаемые в связи с разрешением коллективного трудового спора, оформляет протоколами (см. ст. 418 ТК РФ).

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей (ч. 2 ст. 412 ТК РФ).

Обеспечение минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного **структурного подразделения**), **индивидуального предпринимателя**, — обязанность работников как стороны коллективного трудового спора. При проведении забастовки решение всех вопросов, связанных с минимумом необходимых работ (услуг), имеет важное значение, исходя из того, что при необеспечении этого минимума забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований (см. ч. 8 ст. 412 ТК РФ).

Порядок определения минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки на локальном уровне, состоит в следующем:

предложения работников по минимуму необходимых работ (услуг) указываются в решении об объявлении забастовки (ч. 9 ст. 410 ТК РФ);

Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением работодателя (представителя работодателя) и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в трехдневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг) (ч. 5 ст. 412 ТК РФ);

в случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации (ч. 6 ст. 412 ТК РФ);

решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд (ч. 7 ст. 412 ТК РФ); при необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований (ч. 8 ст. 412 ТК РФ).

Частью 3 ст. 413 ТК РФ установлено, что забастовка при наличии коллективного трудового спора является **незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур**

и требований, предусмотренных ТК РФ. Как видно, по смыслу ч. 3 ст. 413 ТК РФ объявленная забастовка изначально является незаконной, если работниками — стороной конкретного коллективного трудового спора допущено какое-либо отклонение не только от порядка объявления забастовки, но и от порядка проведения примирительных процедур.

Вместе с тем, незаконной забастовку может признать только суд. Частью 4 ст. 413 ТК РФ установлено, что решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора. Как видно, дела о признании забастовки незаконной находятся в **исключительной судебной подведомственности** и относятся к подсудности судов общей юрисдикции «областного» звена.

Дела, возбуждаемые судами по заявлениям о признании забастовки на локальном уровне незаконной, классифицируются ГПК РФ как исковые дела о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов работодателей, возникающих из трудовых правоотношений (см. п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ), и рассматриваются в порядке искового производства. Истцами в таких делах являются работодатели, в защиту прав, свобод и законных интересов которых предъявлены иски (поданы в суды исковые заявления) самими работодателями или прокурорами. Ответчиками в таких делах выступают работники — стороны соответствующих коллективных трудовых споров **в лице** органов, возглавляющих забастовку. Решение суда о признании забастовки незаконной является решением в пользу истца — работодателя и означает возложение на ответчика — работников гражданско-правовой ответственности, заключающейся в обязательном исполнении ответчиком действий по реализации способов защиты прав истца, которые постановлены в решении суда.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда (ч. 5 ст. 413 ТК РФ).

Частью 6 ст. 413 ТК РФ установлено, что решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению; работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

При отсутствии нарушений при объявлении забастовки суд отказывает в иске о признании ее незаконной.



Пример из судебной практики

Решение Новгородского областного суда от 29.06.2007:

«Общество с ограниченной ответственностью “Маловишерский деревообрабатывающий комбинат” (далее — ООО “Мадок”) обратилось в суд с иском к работникам ООО “Мадок” в лице их представителя, первичной профсоюзной организации, о признании бессрочной забастовки незаконной, указав, что в ООО “Мадок” была введена процедура рассмотрения коллективного трудового спора. Ответчик уведомил истца о проведении бессрочной забастовки с 4 июня 2007г., однако не располагает документами, подтверждающими сбор необходимого количества подписей работников в поддержку проведения забастовки, и уклоняется от примирительных процедур рассмотрения коллективного трудового спора.

Выслушав объяснения сторон, допросив свидетелей, исследовав материалы дела, суд считает, что иск не подлежит удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии с ч. 4 ст. 37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Согласно ч. 2 ст. 409 ТК РФ работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в том случае, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных

процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

В соответствии с ч. 1 ст. 401 ТК РФ порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. При этом в силу ч. 2 той же статьи лишь рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Как видно из материалов дела, 20 сентября 2005 г. между работниками и администрацией ООО "Мадок" было подписано соглашение, по условиям которого предусмотрено поэтапное увеличение окладов работников, начиная с сентября 2005 г.

Коллективный договор, заключенный на 2006 г., предусматривал индексацию должностных окладов работников организации один раз в полгода путем увеличения на 1% официальной инфляции. В 2007 г. новый коллективный договор заключен не был, а срок действия предыдущего договора не продлен.

6 марта 2007 г. состоялось общее собрание первичной профсоюзной организации ООО "Мадок" (из 122 членов профсоюза присутствовали 88 членов), на котором было принято постановление направить генеральному директору ООО "Мадок" требования о выполнении подписанного 20 сентября 2005 г. соглашения о повышении заработной платы работникам; о выполнении п. 2.2 приложения к коллективному договору об индексации заработной платы; о проведении коллективных переговоров по заключению нового положения об оплате и премировании работников ООО "Мадок"; о продлении срока действия коллективного договора ООО "Мадок", заключенного на 2006 г., на два года с соответствующими изменениями и дополнениями по соглашению сторон. Этим же постановлением представителем работников в ходе проведения коллективного трудового спора назначен профсоюзный комитет ООО "Мадок".

14 марта 2007 г. администрацией предприятия получены вышеуказанные требования с предложением начать переговоры.

В силу ч. 1 ст. 400 ТК РФ работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о принятом решении в представительный орган работников организации в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований.

Выдвинутые работниками требования в добровольном порядке работодателем удовлетворены не были, и сообщение о принятом решении в представительный орган работников в установленный срок не направлено.

Таким образом, моментом начала коллективного трудового спора является 19 марта 2007 г.

Приказом генерального директора ООО "Мадок" от 19.03.2007 сформирована примирительная комиссия по рассмотрению требований работников с включением в ее состав представителей трудового коллектива и представителей администрации предприятия. Начало работы комиссии определено с 28 марта 2007 г.

Таким образом, работодатель, назначив начало работы примирительной комиссии на 28 марта 2007 г., изначально нарушил установленный законом срок для рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией.

30 марта 2007 г. коллективный спор между работодателем и работниками по вопросу заключения коллективного договора по инициативе представительного органа работников был зарегистрирован Комитетом труда и социальной защиты населения Новгородской области.

В период с 28 марта по 6 апреля 2007 г. работала примирительная комиссия, но соглашения об урегулировании трудового спора достигнуто не было, 6 апреля 2007 г. между сторонами подписан протокол разногласий.

Сторонами коллективного спора в установленный законом срок посредник приглашен не был. 13 апреля 2007 г. с 8 до 9 часов проведена предупредительная забастовка, извещение

о которой работодателем получено 9 апреля 2007г., т. е. с соблюдением установленного законом срока.

Поскольку предложений о выборе дальнейшей формы урегулирования коллективного трудового спора от работодателя не поступило, 24 апреля 2007 г. профкомом предложено работодателю пригласить для рассмотрения коллективного трудового спора посредника. 27 апреля 2007 г. работодателем в качестве посредника предложено ООО "Новгородтрудоконсультант" без указания на конкретное лицо. На предложение профкома о совместном обращении в Комитет труда и социальной защиты населения Новгородской области за кандидатурой посредника, полученное работодателем 4 мая 2007 г., ответа не поступило. Таким образом, кандидатура посредника сторонами согласована не была. 15 мая 2007 г. Комитетом труда и социальной защиты населения Новгородской области (Комитет) сторонам коллективного трудового спора направлено предложение приступить к рассмотрению спора с участием трудового арбитража, рекомендовав в качестве кандидатуры трудового арбитра государственного инспектора труда К. и предложив завершить работу трудового арбитража 21 мая 2007г.

Работодатель в лице генерального директора ООО "Мадок" в ответ на указанное предложение направил в Комитет и в профком заявление с просьбой перенести переговоры по созданию трудового арбитража с участием К. на 29 мая 2007г., сославшись на служебную поездку в Австрию с 17 по 28 мая 2007г.

Таким образом, работодатель в нарушение вышеприведенного требования закона выразил намерение создать трудовой арбитраж по истечении более полутора месяцев со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией.

В связи с указанными нарушениями со стороны работодателя представительный орган работников ООО "Мадок" отказался заключить соглашение об обязательном выполнении решений трудового арбитража, не подписав протоколы заседания комиссии по его созданию от 28.05.2007 и 31.05.2007.

Как следует из п. 2.2 Устава ООО "Мадок" и объяснений представителей истца, деятельность данной организации направлена на заготовку, вывозку, разделку древесины, деревообработку, производство изделий из дерева, торговлю лесоматериалами и связанную с этим деятельность по обеспечению технологического процесса.

Таким образом, деятельность ООО "Мадок" не связана с обеспечением жизнедеятельности населения, безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

Поскольку ООО "Мадок" не относится к организациям, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок, то рассмотрение данного коллективного трудового спора в трудовом арбитраже не является обязательным этапом примирительной процедуры.

С учетом изложенного доводы представителей истца об уклонении представительного органа работников от рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже являются несостоятельными.

В силу ч. 2 ст. 409 ТК РФ, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

Согласно ч. 3 п. 5.7 Устава профессионального союза работников лесных отраслей РФ заседания выборных органов Профсоюза считаются правомочными при участии в них более половины членов выборного органа.

В силу ч. 5 ст. 410 ТК РФ при невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение об объявлении забастовки, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

В связи с невозможностью проведения общего собрания работников, на правомочном заседании профкома первичной профсоюзной организации ООО "Мадок" от 14.05.2007(присут-

ствовали восемь из девяти членов) принято решение о проведении бессрочной забастовки, начало которой назначено на 4 июня 2007г. с 0! часа 00минут (ночная смена).

Данное решение было утверждено путем сбора подписей 95 работников организации.

Из справки ООО “Мадок” следует, что общая численность работников в организации составляет 149 человек.

Таким образом, в поддержку решения об объявлении забастовки было собрано более половины подписей работников.

Из показаний свидетелей И., К., М., а также объяснений представителя ответчика Б. следует, что они сами ставили подписи в поддержку решения о проведении забастовки, а также занимались сбором подписей у других работников ООО “Мадок” в поддержку указанного решения. Все работники, поставившие свои подписи в списке, добровольно поддержали решение о проведении забастовки, которая началась в назначенное время.

Согласно кассовым книгам за апрель и май 2007 г., обзревавшимся в судебном заседании, визуально подписи работников в ведомостях получения заработной платы совпадают с подписями этих же работников в списке в поддержку решения об объявлении забастовки.

С учетом изложенного оснований сомневаться в подлинности подписей указанных работников у суда не имеется.

Доводы представителей истца о незаконности вышеупомянутого списка по мотивам неясности даты сбора подписей являются несостоятельными, поскольку во вводной части списка дата сбора подписей указана — 14 мая 2007 г., а некоторые работники дополнительно указывали напротив своей фамилии дату. Имеющиеся в списке даты свидетельствуют о том, что сбор подписей происходил в период с 14 по 16 мая 2007 г., т. е. задолго до начала забастовки. Действующее законодательство не устанавливает конкретного срока, в течение которого представительный орган работников вправе собирать подписи для утверждения своего решения. Важно лишь, чтобы такое решение было утверждено до начала забастовки.

Постановление профкома и уведомление о начале предстоящей забастовки были направлены работодателю и получены им 24 мая 2007 г., т. е. с соблюдением установленных законом сроков предупреждения. В перечисленных документах указан перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, дата и время начала бессрочной забастовки, предполагаемое количество участников — 95 работников, орган, возглавляющий забастовку, — профсоюзный комитет ООО “Мадок”, а также предложение согласовать минимум необходимых работ в период проведения забастовки с приложением его перечня.

Несмотря на то, что деятельность ООО “Мадок” не связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в период забастовки, начавшейся 4 июня 2007 г. в назначенное время, работниками был обеспечен минимум работ, препятствующих полной остановке технологического процесса, что не оспаривалось представителями истца.

На момент рассмотрения дела профком приостановил забастовку, начиная с 8 июня 2007г., на неопределенное время по соглашению с работодателем.

В соответствии с ч. 3 ст. 413 ТК РФ забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

Давая оценку собранным доказательствам в совокупности, суд считает, что представителем органом работников были соблюдены требования действующего трудового законодательства, касающиеся проведения примирительной процедуры до объявления забастовки, срока предупреждения работодателя о начале предстоящей забастовки, правомочности решения о забастовке и другие требования ТК РФ.

При таких обстоятельствах, оснований для признания забастовки незаконной не имеется.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 194-198 ГПК, суд решил: в иске ООО "Мадок" к работникам ООО «Мадок» о признании забастовки работников ООО "Мадок" незаконной отказать».

Кроме принятия решения о признании забастовки незаконной, в компетенцию суда входит также принятие решения об **отложении** и **приостановлении** законной забастовки, какой по смыслу ч. 3 ст. 413 ТК РФ является забастовка, объявленная с соблюдением сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ. Так, согласно ч. 7 ст. 413 ТК РФ **в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей** суд вправе не начавшуюся забастовку **отложить** на срок до 15 дней, а начавшуюся — **приостановить** на тот же срок.

В настоящее время право **приостановить** начавшуюся забастовку в отдельных случаях принадлежит также Правительству Российской Федерации. Так, ч. 8 ст. 413 ТК РФ установлено, что в случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации **вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.**

§ 3. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ С УЧЕТОМ ОГРАНИЧЕНИЯ ПРАВА НА ЗАБАСТОВКУ

Для оценки действующего порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров необходимо, прежде всего, не упускать из виду законодательное разделение всех работников на две категории — на работников, обладающих конституционным правом на коллективные трудовые споры в полном объеме, включая право на забастовку, и на работников, право которых на коллективные трудовые споры не включает в себя право на забастовку.

Указанное разделение работников предусмотрено ч. 1 ст. 413 ТК РФ, согласно которой являются незаконными и не допускаются забастовки работников:

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формирований, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций;

в правоохранительных органах;

в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Кроме того, согласно ч. 2 ст. 413 ТК РФ право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Из существенной разницы в правовом положении двух категорий работников, одна из которых обладает «забастовочной» правоспособностью, а другая не вправе прибегнуть к забастовке как способу разрешения коллективного трудового спора, объективно выте-

кает необходимость законодательной разработки двух различных правовых **моделей** проведения примирительных процедур при коллективном трудовом споре — в зависимости от того, могут или не могут работники провести забастовку в целях разрешения спора.

В настоящее время в гл. 61 ТК РФ предусмотрены следующие особенности разрешения коллективных трудовых споров на локальном уровне, связанные с ограничением права на забастовку:

в случаях, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (ч. 8 ст. 404 ТК РФ);

при уклонении работодателя (представителя работодателя) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (ч. 3 ст. 406 ТК РФ);

уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена, производит и содействует урегулированию указанных споров федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров (ч. 2 ст. 407 ТК РФ);

если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (представители работодателя) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (ст. 408 ТК РФ), или не исполняют решение трудового арбитража, то работники имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена (ч. 2 ст. 409 ТК РФ).

На то, что проведение примирительных процедур при коллективных трудовых спорах по данной правовой модели существенно дискриминирует работников, не обладающих правом на способ разрешения коллективного трудового спора в виде забастовки, указывают результаты сравнения норм гл. 61 ТК РФ с решениями, принятыми Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и разработанными им принципами, играющими в настоящее время роль общепризнанных принципов и норм международного права в области коллективных трудовых споров.

Выработанными Комитетом по свободе объединения принципами являются, в частности: беспристрастность и скорость (незамедлительность) процедур примирения и арбитража; введение там, где забастовки работников жизненно важных служб запрещены или ограничены, процедуры беспристрастного арбитража, решения которого являются обязательными для обеих сторон; независимость от государства арбитражного органа, разрешающего коллективный трудовой спор; предоставление работникам, лишенным права на забастовку в связи с выполнением ими жизненно важных услуг, гарантии паритетной арбитражной процедуры — на случай отрицательных результатов примирения.

В соответствии с нормами гл. 61 ТК РФ примирительный порядок рассмотрения коллективного трудового спора в целях его разрешения состоит из трех последовательных этапов (примирительных процедур), последним из которых является рассмо-

трение и разрешение спора в трудовом арбитраже. Частью 8 ст. 404 ТК РФ установлено, что в случаях, когда в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу; при этом, если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Даже абстрагируясь от позиции Комитета по свободе объединения, не признающей у государственного арбитража наличия качеств независимости и беспристрастности, необходимых в целях разрешения коллективных трудовых споров, приходится отметить, что положения ч. 8 ст. 404 ТК РФ о трудовом арбитраже в большой мере страдают декларативностью вследствие того, что законодателем не определена, прежде всего, достаточная материальная база для функционирования этого арбитража.

Признать арбитраж, не имеющий достаточной материальной базы, в качестве эффективной «площадки», на которой может осуществляться действительное разрешение коллективных трудовых споров, неизбежно требующее затратных процессуальных действий с участием арбитров, сторон, третьих лиц, представителей государственных органов и органов местного самоуправления, свидетелей, экспертов, не представляется возможным. Наконец, откровенной юридической фикцией является положение ч. 8 ст. 404 ТК РФ об обязательности арбитражного решения, поскольку законодателем для случаев неисполнения решения трудового арбитража не предусмотрен механизм принудительного исполнения этого решения, подобный, например, механизму исполнения решения комиссии по трудовым спорам, принятого при разрешении индивидуального трудового спора.

Как видно, действующий порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, стороной которого являются работники, не обладающие правом на забастовку, ввиду фактической необязательности решения по спору, принимаемого арбитражем на последнем этапе примирительного процесса, имеет имитационный (безрезультатный) характер. Поскольку имитация примирительных процедур не может привести к действительному разрешению спора, постольку порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, установленный гл. 61 ТК РФ, дискриминирует работников, не обладающих правом на забастовку, тем, что, по существу, лишает их в целом права на разрешение коллективных трудовых споров. Фактическая невозможность для этих работников разрешить коллективный трудовой спор в примирительном порядке и юридический запрет на проведение забастовки закономерно подталкивают (провоцируют) работников к проведению не только таких акций отчаяния, как голодовки, но и к совершению противоправных деяний (перекрытий дорог и др.), получивших в последнее время в России широкое распространение.

Международная практика. Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов. Перевод с четвертого издания (пересмотренного) 1996 г. Международное бюро труда, Женева, 1997 (извлечение):

«547. ...в случаях, в которых вводятся ограничения на право на забастовку в жизненно важных службах и на государственной службе, ограничения права на забастовку должны сопровождаться адекватными, беспристрастными и скорыми процедурами примирения и арбитража, в которых стороны могут принимать участие на всех этапах спора и в соответствии с которыми принятые решения выполняются полностью и незамедлительно.

548. Тот факт, что регулирование бюджета отнесено к ведению законодательных органов, не должен создавать препятствия для выполнения решения, вынесенных органом прину-

длительного арбитража. Всякое отступление от этой практики снижает эффективность применения принципа, гласящего, что там, где забастовки работников жизненно важных служб запрещены или ограничены, такой запрет или ограничение должны сопровождаться введением механизма примирения и процедуры беспристрастного арбитража, решения которого являются обязательными для обеих сторон.

549. В посреднических и арбитражных процедурах, связанных с трудовыми спорами, весьма важно, чтобы все сотрудники органов, выполняющие эти функции, были не только строго беспристрастны, но и демонстрировали эту беспристрастность по отношению к работодателям и трудящимся, с тем, чтобы завоевать и сохранить доверие обеих сторон, от чего зависит успешный исход арбитражного разбирательства, даже если это — принудительный арбитраж.

550. Факт назначения министром всех пяти членов арбитражного суда для жизненно важных служб ставит под сомнение независимость и беспристрастность этого суда, а также доверие сторон к такой системе. Представительные организации трудящихся и работодателей должны иметь возможность выбирать, соответственно, представляющих их членов такого арбитражного суда.

551. Работники, лишённые права на забастовку в связи с выполнением ими жизненно важных услуг, должны иметь соответствующие гарантии защиты их интересов: соответствующее запрещение права на локаут, установление паритетной процедуры примирения, а на случай отрицательных результатов примирения введение паритетной арбитражной процедуры».

§ 4. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ НА УРОВНЯХ ВЫШЕ ЛОКАЛЬНОГО

Коллективные трудовые споры могут охватывать в качестве стороны одного и того же спора работников двух и более работодателей, т. е. выходить за границы локального уровня. Разрешение таких коллективных трудовых споров на уровнях социального партнерства в сфере труда выше локального (какими являются территориальный, отраслевой, региональный, межрегиональный и федеральный уровни) регулируется, с одной стороны, специальными нормами гл. 61 ТК РФ, с другой стороны, общими нормами этой главы ТК РФ, относящимися к регулированию всех (локальных и «нелокальных») коллективных трудовых споров. Так как права и обязанности сторон коллективных трудовых споров реализуются и исполняются их представителями, а участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров является формой осуществления социального партнерства в сфере труда, то разрешение коллективных трудовых споров на уровнях социального партнерства выше локального регулируется также нормами раздела II «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ, с которыми нормы гл. 61 ТК РФ находятся в нормативном единстве.

4.1. Выдвижение требований представителей работников к соответствующим сторонам социального партнерства и рассмотрение этих требований

Выдвижение требований представителей работников состоит в выполнении представителями работниками комплекса действий, предусмотренного ст. 399 ТК РФ. На территориальном, отраслевом, региональном, межрегиональном, федеральном уровнях в настоящее время правом **выдвижения** требований наделены: общероссийские и межрегиональные профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов, на что указывают положения ч. 3 ст. 29 ТК РФ (о представлении интересов работников при разрешении коллективных трудовых споров на уровнях социального пар-

тнерства выше локального) и ч. 6 ст. **399 ТК РФ** (о выдвижении и направлении требований профессиональными союзами и их объединениями соответствующим сторонам социального партнерства). Исходя из определения понятия коллективного трудового спора, содержащегося в ч. 1 ст. **398 ТК РФ**, требования представителей работников на уровнях социального партнерства в сфере труда выше локального могут выдвигаться по вопросам установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения соглашений. Конкретный порядок выдвижения требований профессиональными союзами и их объединениями не регламентируется нормами гл. **61 ТК РФ**, а устанавливается уставами профсоюзов (их объединений) — на основании положений Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» о том, что профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность (ч. 1 ст. 7), и что устав профсоюза должен, в частности, предусматривать порядок образования и компетенцию профсоюзных органов (ч. 2 ст. 7).

«Предспорный» этап завершается **рассмотрением представителями работодателей направленных им требований профессиональных союзов**. Согласно ч. 2 ст. 400 ТК РФ объединения работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со ст. 34 ТК РФ, **обязаны принять к рассмотрению** направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и **сообщить** в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении **в течение трех недель** со дня получения указанных требований.

4.2. Проведение примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров на уровнях выше локального

Датированное начало коллективного трудового спора является юридическим фактом, порождающим правоотношения по разрешению данного спора в примирительном порядке. **День начала коллективного трудового спора** на уровнях выше локального датируется в зависимости от своевременности реакции представителей работодателей (объединений работодателей) на требования профсоюзов (их объединений), в одном случае — днем сообщения решения представителей работодателей (объединений работодателей) об отклонении всех или частью требований, во втором случае — несообщением представителями работодателей (объединениями работодателей) в соответствии с ч. 2 ст. 400 ТК РФ своего решения, т. е. датой истечения трех недель со дня получения представителями работодателей (объединениями работодателей) указанных требований (см. ч. 3 ст. 398 ТК РФ). Как уже указывалось, примирительный порядок рассмотрения коллективного трудового спора в целях его разрешения состоит из трех последовательных этапов (примирительных процедур), а именно:

- из рассмотрения и разрешения спора примирительной комиссией;
- из рассмотрения и разрешения спора с участием посредника;
- из рассмотрения и разрешения спора в трудовом арбитраже.

При проведении примирительных процедур профсоюзы и их объединения имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований (см. ч. 8ст. 401 ТК РФ).

При проведении примирительных процедур действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с рассмотрением и разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку (см. ст. 418 ТК РФ).

Рассмотрение и разрешение коллективного трудового спора на уровне выше локального примирительной комиссией. Эта примирительная процедура (этап) на уровнях социального партнерства в сфере труда выше локального проводится в соответствии со следующими положениями главы 61 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 22.11.2011 № 334-ФЗ):

примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (ч. 1 ст. 402 ТК РФ);

решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективного трудового спора на уровнях социального партнерства выше локального оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников (ч. 2 ст. 402 ТК РФ);

примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе (ч. 3 ст. 402 ТК РФ);

коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании (ч. 6 ст. 402 ТК РФ);

решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии (ч. 7 ст. 402 ТК РФ);

при недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ч. 8 ст. 402 ТК РФ);

из нормы ч. 7 ст. 401 ТК РФ вытекает, что в случае необходимости срок, предусмотренный для рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии, может быть продлен при согласии сторон коллективного трудового спора; решение о продлении срока оформляется протоколом.

Примирительная процедура (этап) рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора с участием посредника на уровнях социального партнерства в сфере труда выше локального проводится в соответствии со следующими положениями ст. 403 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 22.11.2011 № 334-ФЗ):

не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон отданной примирительной процедуры и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (ч. 1 ст. 403 ТК РФ);

при согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (ч. 2 ст. 403 ТК РФ);

порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника (ч. 3 ст. 403 ТК РФ);

посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора (ч. 4 ст. 403 ТК РФ);

рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий (ч. 5 ст. 403 ТК РФ);

из нормы ч. 7 ст. 401 ТК РФ вытекает, что в случае необходимости срок, предусмотренный для рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, может быть продлен при согласии сторон коллективного трудового спора; решение о продлении срока оформляется протоколом.

Примирительная процедура (этап) **рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже** проводится на уровнях социального партнерства в сфере труда выше локального в соответствии со следующими положениями ст. 404 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 22.11.2011 № 334-ФЗ):

трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон (ч. 1 ст. 404 ТК РФ);

не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (ч. 2 ст. 404 ТК РФ);

при согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на уровнях социального партнерства в сфере труда выше локального в срок до четырех рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 404 ТК РФ);

состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением представителя работодателей, представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража) (ч. 4 ст. 404 ТК РФ);

коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на уровне социального партнерства выше локального в срок до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж (ч. 5 ст. 404 ТК РФ);

трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора (ч. 6 ст. 404 ТК РФ);

решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме (ч. 7 ст. 404 ТК РФ);

в случаях, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. При этом, если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (ч. 8 ст. 404 ТК РФ);

из нормы ч. 7 ст. 401 ТК РФ вытекает, что в случае необходимости срок, предусмотренный для проведения примирительной процедуры в трудовом арбитраже, может быть продлен при согласии сторон коллективного трудового спора; решение о продлении срока оформляется протоколом.

4.3. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в проведении примирительных процедур на уровне выше локального

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора (ч. 3 ст. 401 ТК РФ). В свою очередь государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора (ч. 5 ст. 401 ТК РФ). В соответствии с ч. 1 ст. 407 ТК РФ государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров на уровнях социального партнерства выше локального являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров (в настоящее время это — Федеральная служба по труду и занятости), и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

В соответствии с ч. 2 ст. 407 ТК РФ Федеральная служба по труду и занятости: производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из

федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;

содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров; ведет базу данных по учету трудовых арбитров;

организует подготовку трудовых арбитров.

Одновременно ч. 3 ст. 407 ТК РФ предусмотрено, что органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в ч. 2 ст. 407 ТК РФ;

содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

В соответствии с ч. 4 ст. 407 ТК РФ все государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:

проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;

оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;

организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур. Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры (ч. 6 ст. 407 ТК РФ).

4.4. Объявление забастовки на уровне выше локального

Часть 2 ст. 409 ТК РФ предусматривает, что если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (ст. 406 ТК РФ) либо работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (ст. 408 ТК РФ), или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора должна быть **объявлена** в соответствии со ст. 410 ТК РФ. Решение об объявлении забастовки на территориальном, отраслевом, региональном, межрегиональном и федеральном уровнях принимают профсоюзы (объединения профсоюзов) в порядке, установленном уставами профсоюзов (их объединений), аналогичном «предспорному» выдвижению требований. Право профсоюза (объединения профсоюзов) на объявление забастовки на соответствующем уровне социального партнерства вытекает из нормы ч. 2 ст. 410 ТК РФ, согласно которой решение об участии работников данного работодателя в забастовке, **объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов)**, принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

Как видно, «предзабастовочный» этап коллективного трудового спора на уровне социального партнерства в сфере труда выше локального заключается, с одной стороны, в действиях профсоюза (объединения профсоюзов) «сверху» по принятию решения об объявлении забастовки и по предупреждению объединения работодателей о предстоящей забастовке, с другой стороны, в действиях работников «снизу» по принятию решений на собраниях (конференциях) об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профсоюзом (объединением профсоюзов).

Содержание решения профсоюза (объединения профсоюзов) об объявлении забастовки должно соответствовать требованиям ст. 410 ТК РФ к содержанию решения об объявлении забастовки на локальном уровне, а собрания (конференции) работников отдельных организаций и работодателей по вопросу «присоединения» к забастовке, объявленной профсоюзом (объединением профсоюзов), должны проводиться с соблюдением правил ст. 410 ТК РФ о проведении собраний (конференций) работников данного работодателя об объявлении забастовки на локальном уровне.

Из норм ч. 8 и 9 ст. 410 ТК РФ вытекает обязанность профсоюза (объединения профсоюзов), объявившего забастовку, предупредить соответствующие стороны социального партнерства о начале предстоящей забастовки в письменной форме не позднее, чем за семь календарных дней, с представлением решения об объявлении забастовки.

4.5. Разрешение коллективных трудовых споров способом забастовки на уровнях выше локального

Органом, возглавляющим забастовку, является представительный орган работников, определенный решением об объявлении забастовки (ч. 9 ст. 410 и ч. 1 ст. 411 ТК РФ). На уровне выше локального органом, возглавляющим забастовку, может определяться и выступать профсоюзный орган, уполномоченный уставом соответствующего профсоюза (объединения профсоюзов) объявлять забастовку. В зависимости от конкретной ситуации органом, возглавляющим забастовку, в решении об объявлении забастовки может быть определен иной представительный орган, например, забастовочный комитет.

Частью 3 ст. 411 ТК РФ орган, возглавляющий забастовку, наделен правом приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже; о возобновлении забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со ст. 34 ТК РФ, и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Работодатели, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей (ч. 2 ст. 412 ТК РФ).

При проведении забастовки решение всех вопросов, связанных с **минимумом необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки** (см. ч. 3—7 ст. 412 ТК РФ), имеет важное значение, исходя из того, что при необеспечении этого минимума забастовка может быть приостановлена, согласно ч. 8 ст. 412 ТК РФ, решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований.

Нормами гл. 61 ТК РФ вопросы, связанные с минимумом необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки, разрешаются следующим образом: предложения работников по минимуму необходимых работ (услуг) указываются в решении об объявлении забастовки (ч. 9 ст. 410 ТК РФ);

перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации (ч. 3 ст. 412 ТК РФ);

орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации (ч. 4 ст. 412 ТК РФ);

минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением работодателя (представителя работодателя) и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в трехдневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг) (ч. 5 ст. 412 ТК РФ);

в случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации (ч. 6 ст. 412 ТК РФ);

решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд (ч. 7 ст. 412 ТК РФ); при необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований (ч. 8 ст. 412 ТК РФ).

Вопросы минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки, рассматриваются в **«Правилах разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах», утв. постановлением Правительства РФ от 17.12.2002 № 901.**

§ 5. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ НА УРОВНЯХ ВЫШЕ ЛОКАЛЬНОГО С УЧЕТОМ ОГРАНИЧЕНИЯ ПРАВА НА ЗАБАСТОВКУ

В случаях, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, разрешение коллективных трудовых споров на всех уровнях социального партнерства возможно только путем проведения примирительных процедур. Для этих случаев ч. 8 ст. 404 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 22.11.2011 № 334-ФЗ) установлено, что рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу; при этом, если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

**Глава 29. Защита трудовых прав, свобод
и законных интересов работников
путем привлечения к ответственности лиц,
виновных в нарушении трудового законодательства
и иных актов, содержащих нормы трудового права**

§ 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Законодатель в Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ) придав ст. 419 ТК РФ «Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» формат главы¹, тем самым выделил из многообразия правовых норм об ответственности сторон трудовых отношений и социального партнерства в сфере труда отдельный правовой институт **ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права**, и чем подчеркнул особую значимость этого института, исходя, в частности, из таких целей трудового законодательства как установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав работников (ч. 1 ст. 1 ТК РФ) и такого основного принципа правового регулирования трудовых отношений как обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод (ст. 2 ТК РФ).

В общем смысле обязанность соблюдать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, лежит и на работодателях и на работниках, что вытекает из положения ч. 2 ст. 15 Конституции РФ о том, что органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию РФ и законы. Однако специальная обязанность соблюдать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, установлена законодателем только для работодателей. Так, ч. 3 ст. 11 ТК РФ обязывает всех работодателей (физических лиц и юридических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а ч. 2 ст. 22 ТК РФ предусматривает первой основной обязанностью работодателя соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора. Иными словами, ТК РФ обязывает работодателей в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками правильно применять трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, и не возлагает аналогичной обязанности на работников, поскольку не наделяет работников «правоприменительной» юрисдикцией в их индивидуальных трудовых отношениях с работодателем.

Отсюда видно, что по общему правилу работник не может быть привлечен к ответственности «за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права». Например, при несоблюдении работником требований охраны труда, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, но не «за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права». Привлечение работников (их представителей) к ответственности «за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права», возможно только в специально предусмотренных законодателем случаях, раскрываемых ниже.

¹ Глава 62 «Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» ТК РФ состоит из одной ст. 419.

Реализация трудовых прав работника, как правило, неосуществима без применения работодателем соответствующих норм трудового права, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, т. е. без исполнения работодателем своих «правоприменительных» функций в сфере труда, выражающихся в исполнении работодателем своей первой основной обязанности по соблюдению трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Например, право работника на заработную плату реализуется начислением и выплатой работодателем заработной платы работнику, право работника на отдых — предоставлением работодателем оплачиваемого ежегодного отпуска работнику. Поэтому трудовые права работника нуждаются в гарантиях их реализации, какими являются различные виды юридической ответственности, возлагаемые на работодателя в случаях нарушения им трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Ответственность в видах, перечисленных в ст. 419 ТК РФ, влекут нарушения трудового законодательства¹ и иных актов, содержащих нормы трудового права^{1 2} (далее во избежание громоздкости текста — нарушения трудового законодательства, хотя такое сокращение не отличается точностью). Эти нарушения, ухудшая положение работников по сравнению с нормами трудового права, имеют главным объектом посягательства трудовые права и свободы, т. е. являются, по своей сути, нарушениями трудовых прав и свобод работников. Не случайно уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства предусмотрена статьями гл. 19 «Преступления против конституционных прав и свобод человека и гражданина» Уголовного кодекса РФ. Административная ответственность, например, за нарушение законодательства о труде и об охране труда, нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению предусмотрена ст. 5.27, 5.27.1, 5.31 гл. 5 «Административные правонарушения, посягающие на права граждан» Кодекса РФ об административных правонарушениях. Если обратиться к ответственности за нарушение трудового законодательства в виде гражданско-правовой ответственности, то последняя возлагается на ответчиков судом при рассмотрении и разрешении им исковых дел о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов, по спорам, возникающим из трудовых правоотношений (см. п. 1 ч. 1 ст. 22 Гражданского процессуального кодекса РФ). Основными субъектами ответственности за нарушение трудового законодательства являются **работодатели**³ (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности), не соблюдающие требования трудового законодательства. Исходя из того, что обязанности, установленные ч. 3 ст. 11 и ч. 2 ст. 22 ТК РФ, осуществляются работодателем — юридическим лицом посредством возложения конкретных обязанностей по соблюдению норм трудового права (в качестве должностных обязанностей) на руководителя организации, руководителей структурных подразделений организации и других должностных лиц организации, законодатель предусматривает, что ответственность за нарушение трудового законодательства несут **руководители и иные должностные лица организаций**⁴, виновные в нарушении трудового законодательства. Ответственность

¹ Согласно ч. 1 ст. 5 ТК РФ трудовое законодательство состоит из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

² К «иным актам, содержащим нормы трудового права» (см.: наименование ст. 5 ТК РФ), относятся: «иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права»: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ, нормативные правовые акты органов местного самоуправления (ч. 1 ст. 5 ТК РФ); коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ч. 2 ст. 5 ТК РФ).

³ См.: ст. 130, 356, 357, 362 ТК РФ, ст. 5.27-5.33 КоАП РФ, ст. 145.1 УК РФ.

⁴ См.: ст. 195, 362 ТК РФ, ст. 5.27, 5.42 КоАП РФ, ст. 145.1 УК РФ.

за нарушение трудового законодательства несет и **арбитражный управляющий**, если на него в соответствии с Федеральным законом от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» возложены полномочия руководителя должника, — так как в этом случае на него распространяются все требования и по отношению к нему применяются все меры ответственности, установленные федеральными законами для руководителя такого должника (см. ст. 20.2 названного ФЗ). Субъектами ответственности за нарушение трудового законодательства являются также **представители работодателя (лица, представляющие работодателя)**¹, виновные в нарушении правовых норм о социальном партнерстве в сфере труда.

Кроме того, законодателем предусмотрена дополнительная ответственность по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений, которую несут **законные представители работодателей — физических лиц** (дееспособных не в полном объеме, недееспособных) и **собственники (учредители) учреждений и казенных предприятий** (см. ч. II и 12 ст. 20 ТК РФ). В исключение из общего правила указанную дополнительную ответственность законные представители работодателей — физических лиц и собственники (учредители) учреждений и казенных предприятий несут **независимо от их вины** в несоблюдении работодателями трудового законодательства.

В настоящее время законодателем предусмотрен также особый случай ответственности **представительного органа работников** за незаконные забастовки, а именно, представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом (см. ст. 417 ТК РФ).

Статья 419 ТК РФ указывает на пять видов юридической ответственности за нарушение трудового законодательства: **дисциплинарную и материальную**, возлагаемые в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами, а также **гражданско-правовую, административную и уголовную**, возлагаемые в порядке, установленном федеральными законами. Таким образом, правовой институт ответственности за нарушение трудового законодательства не относится исключительно к отрасли трудового права. Данный правовой институт является межотраслевым, поскольку ответственность за нарушение трудового законодательства установлена не только ТК РФ, но также КоАП РФ (Кодексом РФ об административных правонарушениях) и УК РФ (Уголовным кодексом РФ). Она возлагается на лиц, допустивших соответствующие нарушения, в процедурах, предусмотренных ТК РФ, ГПК РФ (Гражданским процессуальным кодексом РФ), КоАП РФ и УПК РФ (Уголовно-процессуальным кодексом РФ). Существенные особенности каждого из этих пяти видов ответственности следующие.

§ 2. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

ТК РФ обязывает работодателя привлечь работника к дисциплинарной ответственности за нарушение трудового законодательства, во-первых, по требованию представительного органа работников (ст. 195 ТК РФ), во-вторых, по предписанию государственного инспектора труда (абз. 6 ч. 1 ст. 357 ТК РФ).

Здесь следует иметь в виду, что в отличие от ст. 195 ТК РФ, содержащей исчерпывающий перечень работников (руководитель организации, руководитель структурного подразделения организации, их заместители), которые могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности за нарушение трудового законодательства, в ст. 357 ТК РФ аналогичного перечня не имеется, а говорится о «виновных в указанных нарушениях». Поскольку дисциплинарным проступком признается неисполнение или ненадлежащее

¹ См.: ст. 5.28-5.33 КоАП РФ.

исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ), то к работникам, которые могут быть по предписанию государственного инспектора труда привлечены к дисциплинарной ответственности за нарушение трудового законодательства, относятся только работники, в чьи трудовые (должностные) обязанности входит применение норм трудового права.

Привлечение работодателем к дисциплинарной ответственности работника, виновного в нарушении трудового законодательства, производится в порядке, установленном, главным образом, ст. 192, 193, 195 и 357 (абз. 6 ч. 1) ТК РФ. При этом, если по общему правилу привлечение работника к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка является правом работодателя (ч. 1 ст. 192 ТК РФ), то привлечение работника, виновного в нарушении трудового законодательства, к дисциплинарной ответственности по требованию представительного органа работников или по предписанию государственного инспектора труда — это обязанность работодателя.

Статья 195 ТК РФ сохраняет концептуальную преемственность ст. 37 «Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа» КЗоТ РФ 1971 года, которая предусматривала обязанность администрации предприятия, учреждения, организации по требованию профсоюзного органа (не ниже районного) расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту.

Статья 195 ТК РФ, включенная законодателем в раздел VIII «Трудовой распорядок. Дисциплина труда» ТК РФ, находится в нормативном единстве со ст. 22 (в разделе I «Общие положения») ТК РФ и ст. 370 (в разделе XIII «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права») ТК РФ.

Статья 22 (абз. 12 ч. 2) ТК РФ возлагает на работодателя обязанность, в числе основных, рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям. Из сопоставления ст. 195 ТК РФ и абз. 12 ч. 2 ст. 22 ТК РФ видно, что ст. 195 ТК РФ конкретизирует указанные в абз. 12 ч. 2 ст. 22 ТК РФ «меры по устранению выявленных нарушений», которые обязан принять работодатель по фактам нарушений, выявленных соответствующим профсоюзным органом, иным представителем работников. Таким образом, соотношение ст. 195 ТК РФ и абз. 12 ч. 2 ст. 22 ТК РФ выражается в соотношении частных (особенных) правовых норм, обязывающих работодателя привлекать к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников (ст. 195 ТК РФ), и общих правовых норм, обязывающих работодателя рассматривать представления профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений (абз. 12 ч. 2 ст. 22 ТК РФ);

Статью 195 ТК РФ необходимо также сопоставить со ст. 370 ТК РФ, которая **предусматривает право профессиональных союзов** на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ч. 1) и **обязывает работодателей в недельный срок** со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ч. 2). Как видно, ст. 195 ТК РФ, применяющая обобщающее понятие «представительный орган работников», является более общей по отношению к ч. 2 ст. 370 ТК РФ, в которой субъект

правоотношений, предусмотренных ст. 195 и ч. 2 ст. 370 ТК РФ, конкретизируется в качестве «соответствующего профсоюзного органа». Поэтому случаи применения ч. 2 ст. 370 ТК РФ можно рассматривать как частные случаи действия более общей ст. 195 ТК РФ, в которых субъектом соответствующих правоотношений выступает конкретный профсоюзный орган, а не обезличенный представительный орган работников.

Таким образом, ст. 195 ТК РФ подлежит применению в неразрывном системном единстве с общими нормами ст. 22 ТК РФ и особенными нормами ст. 370 ТК РФ.

Требующий (предъявляющий требования) субъект отношений, регулируемых ст. 195 ТК РФ, — это «представительный орган работников», который конкретизируется в ч. 2 ст. 370 ТК РФ как «соответствующий профсоюзный орган». Если прежде ст. 37 КЗоТ обуславливала обязанность администрации привлечь к ответственности руководящего работника уровнем предъявившего соответствующее требование профсоюзного органа (не ниже районного), то ст. 195 ТК РФ не ограничивает подобным образом обязанность работодателя по рассмотрению соответствующих требований (заявлений), поступающих от «низовых» представительных органов работников. Поэтому в настоящее время обязанности работодателя, предусмотренные ст. 195 ТК РФ, могут возникнуть по требованию как «вышестоящих» представительных органов работников (например, органов территориальной организации профсоюза, территориального объединения организаций профсоюзов) так и «нижестоящих» представительных органов работников (органов первичной профсоюзной организации, действующей у данного работодателя).

Понятие «представительный орган работников» не раскрывается в ст. 195 ТК РФ. Оно находит свое достаточно определенное юридическое значение и конкретное содержание в абз. 12 ч. 2 ст. 22 ТК РФ, обязывающем работодателя рассматривать представления «соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей» о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям. Из нормативного единства абз. 12 ч. 2 ст. 22 и ст. 195 ТК РФ вытекает, что к представительным органам работников относятся, во-первых, соответствующие профсоюзные органы, во-вторых, иные (т. е. непрофсоюзные) избранные работниками представительные органы.

Приоритет профсоюзных органов по представительству работников перед иными избранными работниками представителями (представительными органами) основан на положениях международного права и Конституции РФ.

Так, ст. 3 Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.) к «представителям трудящихся» относит, в первую очередь, представителей профессиональных союзов, а именно представителей, назначенных или избранных профессиональными союзами или членами таких профсоюзов, во вторую очередь, выборных представителей, а именно представителей, свободно избранных трудящимися предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или правил или коллективных договоров, и функции которых не включают деятельности, которая признана в качестве исключительной прерогативы профессиональных союзов в соответствующей стране.

Частью 1 ст. 30 Конституции РФ провозглашено право каждого создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. В развитие положения ч. 1 ст. 30 Конституции РФ ч. 1 ст. 2 ФЗ «О профессиональных союзах...» включает в цели профсоюзов также цель представительства социально-трудовых прав и интересов граждан, определяя профсоюз как добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Представительская функция профсоюзов в общем плане раскрывается в ч. 1 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах...», которая предусматривает, что профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и за-

щищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Представительская функция профсоюзов и их органов в зависимости от той или иной области их деятельности конкретизируется во многих нормах ТК РФ, в частности, в ст. 370 ТК РФ, детально раскрывающей как право профсоюзов и их органов на осуществление контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений, так и соответствующие обязанности работодателей и государства. Здесь следует подчеркнуть, что обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (см. ст. 2 ТК РФ).

В отличие от профсоюзных органов иным (непрофсоюзным) представительным органам работников законодателем не предоставлены право на осуществление контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, и неразрывно связанные с этим правом полномочия на представительство работников в области соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Отсюда следует, что в случае, когда работники (или часть работников) данного работодателя объединены в первичную профсоюзную организацию, порядок, предусмотренный ст. 195 ТК РФ, действует в отношении требований к работодателю, исходящих от профсоюзных органов, и не действует в отношении требований, исходящих от иного представительного органа работников. Право предъявления работодателю требований в порядке ст. 195 ТК РФ не принадлежит иному (непрофсоюзному) представительному органу работников, а принадлежит профсоюзам первичной профсоюзной организации и «вышестоящим» по отношению к первичной профсоюзной организации.

В ст. 195 ТК РФ не предусматривается срок рассмотрения работодателем заявления представительного органа работников с соответствующими требованиями и сообщения этому органу о результатах рассмотрения его требований.

Правомочия представительного органа работников, предусмотренные ст. 195 ТК РФ, реализуются соответствующим профсоюзным органом в порядке ч. 2 ст. 370 ТК РФ, согласно которой **работодатели обязаны в недельный срок** со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. Следовательно, **сроком рассмотрения работодателем заявления** представительного органа работников (в лице профсоюзного органа) о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, и сообщения о результатах его рассмотрения в представительный орган работников **является недельный срок**.

§ 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В установленных ТК РФ случаях работодатели (как юридические, так и физические лица) несут материальную ответственность перед работниками, материально и (или) морально пострадавшими от нарушений трудового законодательства. В настоящее время эта ответственность возлагается на работодателей в следующих формах и случаях:

работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);

работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме (ст. 235 ТК РФ);

при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Особенностью этой материальной ответственности является то, что обязанность выплаты указанной денежной компенсации у работодателя возникает независимо от наличия его вины в задержке выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ);

моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

Возмещение работнику ущерба (вреда), причиненного ему нарушением трудового законодательства, работодатель производит:

в результате урегулирования разногласий между работодателем и работником по вопросам возмещения причиненного работнику ущерба (вреда), например, при удовлетворении заявления работника о возмещении ущерба его имуществу (ст. 235 ТК РФ) и достижении соглашения с работником о возмещении ему морального вреда (ст. 237 ТК РФ);

в соответствии с предписанием государственного инспектора труда о восстановлении нарушенных прав работников (ч. 1 и 2 ст. 357, ч. 3 ст. 373 ТК РФ), требованием профсоюзного органа или представлением профсоюзного инспектора труда об устранении выявленных нарушений трудового законодательства (ч. 2 и 6 ст. 370 ТК РФ), судебным приказом, выданным мировым судьей в порядке приказного производства, о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы (ст. 23 и 122 ГПК РФ);

по решению комиссии по трудовым спорам (ст. 384—389 ТК РФ), решению суда, вынесенному в порядке искового производства (ст. 390-397 ТК РФ, п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ). Как видно, материальная ответственность за ущерб (вред), причиненный работнику нарушением трудового законодательства, в большинстве случаев возлагается на работодателя в бесспорном порядке. В спорных случаях материальная ответственность за причиненный ущерб (вред) возлагается на работодателя решением комиссии по трудовым спорам (КТС) или суда, принятым (вынесенным) в порядке, установленном главой 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» ТК РФ и нормами ГПК РФ об исковом производстве.

При этом следует иметь в виду ограниченную компетенцию КТС по возложению материальной ответственности на работодателя. Например, КТС не рассматривает заявления работников об оплате за время вынужденного прогула и о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, которые подлежат рассмотрению в суде (см. ч. 2 ст. 391 ТК РФ). В компетенцию КТС не входит также рассмотрение заявлений работников о возмещении работодателем морального вреда, поскольку законодателем установлено, что в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом (см. ст. 237 ТК РФ).

§ 4. ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В литературе отмечается сходство материальной и гражданско-правовой ответственности сторон трудовых отношений, но обходятся вопросы критериев, разграничивающих эти виды ответственности. В то же время законодатель с определенностью отличает оба указанных вида ответственности. Согласно ст. 419 ТК РФ (см. также ст. 90 ТК РФ) порядок привлечения к материальной ответственности за нарушение трудового законодательства устанавливается, в первую очередь, Трудовым кодексом, а порядок привлечения к гражданско-правовой ответственности — федеральными законами.

Вместе с тем, отмеченное формальное различие имеет существенную природу. В соответствии с положениями ч. 2 ст. 17 и ст. 37 Конституции РФ, находящимися в нормативном единстве, трудовые права и свободы относятся к неотчуждаемым основным правам и свободам человека. Исходя из ч. 1 ст. 46 Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и имея в виду, что в Российской Федерации судебная защита неотчуждаемых прав и свобод человека осуществляется в порядке гражданского судопроизводства (одной из задач которого является правильное и своевременное рассмотрение и разрешение гражданских дел в целях защиты нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов граждан, в том числе являющихся субъектами трудовых правоотношений — см. ст. 2 ГПК РФ), следует признать важное значение гражданско-правовой ответственности как отдельного вида юридической ответственности за нарушение трудового законодательства. Посредством судебного возложения данной ответственности на работодателей и на иных лиц, в случаях, предусмотренных законом, реализуются положения ст. 2 Конституции РФ: человек, его права и свободы являются высшей ценностью; признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства. Изложенному корреспондирует ч. 2 ст. 352 ТК РФ, рассматривающая судебную защиту в качестве одного из основных способов защиты трудовых прав и свобод.

Из ч. 1 ст. 46 Конституции РФ и ст. 3 «Право на обращение в суд» ГПК РФ вытекает, что работники вправе обратиться в суд за защитой своих трудовых прав, свобод и законных интересов во всех случаях несоблюдения трудового законодательства, влекущего нарушение или оспаривание указанных прав, свобод и интересов. В частности, ТК РФ предусматривает право работников на обращение в суд:

с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда, если они считают, что подверглись дискриминации в сфере труда (ст. 3 и 391 ТК РФ);

при несогласии с решением работодателя по заявлению работника о возмещении ущерба имуществу работника или неполучении ответа в установленный срок (ст. 235 ТК РФ);

в случае возникновения спора по факту причинения работнику морального вреда и размерам его возмещения (ст. 237 ТК РФ);

в случае нерассмотрения индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок и при несогласии с решением КТС (ст. 390 и 391 ТК РФ);

с заявлением о восстановлении на работе (ст. 391 ТК РФ)¹.

¹ Статьей 373 ТК РФ предусмотрено полномочие государственной инспекции труда по выдаче работодателю обязательного для исполнения предписания о восстановлении работника на работе — по результатам рассмотрения жалобы на решение работодателя об увольнении работника, являющегося членом профсоюза, вопреки мнению профоргана, не согласившегося с увольнением работника. Представляется, что законодатель, устанавливая данное исключение из общего правила о судебном порядке восстановления на работе, исходил из маловероятности коллизии прав работника и работодателя в подобных случаях, когда правовая оценка государственной инспекции труда о неправомерности действий работодателя совпадает с мотивированным мнением профоргана.

Работник имеет право обратиться за судебной защитой своих прав в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (ст. 392 ТК РФ). При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

Кроме работников, с заявлениями в суд в защиту трудовых прав, свобод и законных интересов работников могут обращаться также:

прокурор, основанием для заявления которого в суд является обращение к нему граждан о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 45 ГПК РФ);

профсоюзы, в соответствии с положением ст. 46 ГПК РФ о том, что организации вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц по их просьбе в случаях, предусмотренных законом. В отношении профсоюзов таким законом является ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 23 которого установлено, что в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры;

законные представители работников, не обладающих полной дееспособностью — родители, усыновители, опекуны, попечители или иные лица, которым это право предоставлено федеральным законом (ст. 52 ГПК РФ).

Дела, возбуждаемые судами общей юрисдикции по заявлениям в связи с нарушениями трудового законодательства, классифицируются ГПК РФ как исковые дела о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов, возникающих из трудовых правоотношений (см. п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ), и рассматриваются в порядке искового производства с применением специальных норм о рассмотрении и разрешении трудовых споров в судах, предусмотренных ТК.

Истцами в рассматриваемой категории дел являются работники, в защиту прав, свобод и законных интересов которых предъявлены иски (поданы в суд исковые заявления) самими истцами или другими лицами, имеющими на это право (прокурорами, профсоюзами, законными представителями). Ответчиками в указанных делах в подавляющем числе случаев выступают и несут гражданско-правовую ответственность за ущерб, причиненный работникам нарушениями трудового законодательства, работодатели (как юридические, так и физические лица). Должностные лица организаций не подлежат привлечению в таких делах в качестве ответчиков. Здесь законодатель придерживается единого подхода к трудовым и гражданским правоотношениям (см. ст. 1068 Гражданского кодекса РФ), согласно которому юридическое лицо возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей.

Статьей 352 ТК РФ судебная защита признается одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод (положение — безупречное с точки зрения теории права). На практике длительность и многоступенчатость процесса рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции (в судебных инстанциях: первой, апелляци-

онной, кассационной и надзорной), отдаленность судов от места жительства работников, проведение судебных заседаний в рабочее время (вследствие чего работник лишается заработка и оказывается в неравном положении с представителем работодателя), затрудняют доступ работникам к судебной защите своих прав. Кроме того, право суда применять аналогию закона (см. ст. 11 ГПК РФ) приводит во многих случаях к подмене судом статуса истца и ответчика (являющихся сторонами трудового правоотношения) статусом сторон гражданского правоотношения и сопутствующим неблагоприятным для работников и их представителей последствиям.

При удовлетворении исковых требований по делу, возникшему из трудовых правоотношений, решением суда определяются способы защиты прав истца, предусмотренные ст. 12 ГК РФ, в частности:

признание права;

восстановление положения, существовавшего до нарушения права, и пресечение действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения;

присуждение к исполнению обязанности в натуре; компенсация морального вреда.

Вынесение судом решения в пользу истца означает возложение на ответчика гражданско-правовой ответственности, заключающейся в обязательном исполнении ответчиком действий по реализации способов защиты прав истца, которые постановлены в решении суда. Надлежащее исполнение решения суда, т. е. понесение ответчиком гражданско-правовой ответственности, возложенной на него решением суда, обеспечивается в порядке исполнительного производства.

Особенностью гражданско-правовой ответственности за нарушение трудового законодательства является возложение дополнительной ответственности по вытекающим из трудовых отношений обязательствам на законных представителей физических лиц, выступающих в качестве работодателей (ч. 11 ст. 20 ТК РФ), и на собственников (учредителей) работодателей — учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также на собственников (учредителей) работодателей — казенных учреждений (ч. 12 ст. 20 ТК РФ). По существу данная дополнительная ответственность является субсидиарной ответственностью, которую — дополнительно к ответственности основного должника — несет другое лицо в соответствии с законом, иными правовыми актами или условиями обязательства (ст. 399 ГК).

Например, норма ч. 12 ст. 20 ТК РФ воспроизводит применительно к трудовым отношениям положения ст. 115 и 120 ГК РФ, в соответствии с которыми собственник имущества казенного предприятия несет субсидиарную ответственность по обязательствам такого предприятия при недостаточности его имущества, а частное или бюджетное учреждение отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами, а при их недостаточности субсидиарную ответственность по обязательствам такого учреждения несет собственник его имущества.

Возможность дополнительной гражданско-правовой ответственности «не основных должников» установлена также иными федеральными законами. Так, согласно ст. 26.11 Федерального закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» органы государственной власти субъекта РФ субсидиарно отвечают по обязательствам созданных ими учреждений и обеспечивают их исполнение в порядке, установленном федеральным законом. Ст. 7 Федерального закона от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» устанавливает, что Российская Федерация, субъекты РФ или муниципальные образования несут субсидиарную ответственность по обязательствам своих казенных предприятий при недостаточности их имущества. В ст. 51 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления» установлено, что органы местного самоуправления от имени муниципального образования субсидиарно отвечают по обязательствам муниципальных

учреждений и обеспечивают их исполнение в порядке, установленном федеральным законом. При этом согласно п. 3 ст. 158 БК РФ главный распорядитель средств федерального бюджета, бюджета субъекта РФ, бюджета муниципального образования выступает в суде соответственно от имени Российской Федерации, субъекта РФ, муниципального образования в качестве представителя ответчика по искам к Российской Федерации, субъекту РФ, муниципальному образованию, предъявляемым в порядке субсидиарной ответственности по денежным обязательствам подведомственных бюджетных учреждений.

К особому виду ответственности работодателя (арбитражного управляющего) за нарушение трудового законодательства можно отнести взыскание арбитражным судом с работодателя (арбитражного управляющего) членских профсоюзных взносов, не перечисленных на счет профсоюзной организации в порядке, определяемом коллективным договором (см. ст. 377 ТК РФ).

К сожалению, арбитражные суды еще в меньшей мере, чем суды общей юрисдикции способны учитывать специфику трудовых отношений и вытекающих из них судебных дел. По сложившейся практике арбитражные суды рассматривают требования профорганизаций к работодателям, не выполняющим условия коллективных договоров, в качестве экономических споров хозяйствующих субъектов — вопреки правовой природе коллективного договора, не являющегося гражданским и предпринимательским по определению.

§ 5. АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Привлечение лиц (работодателей, их представителей, должностных лиц организаций), виновных в нарушении трудового законодательства, к административной ответственности производится в порядке, установленном Кодексом РФ об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ). Согласно ч. 1 ст. 2.1 КоАП РФ административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

В гл. 5 «Административные правонарушения, посягающие на права граждан» КоАП РФ предусмотрены 11 статей с составами административных правонарушений, посягающих на индивидуальные и коллективные трудовые права и влекущих административную ответственность:

ст. 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

ст. 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации;

ст. 5.28. Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения;

ст. 5.29. Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения;

ст. 5.30. Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения; ст. 5.31. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению;

ст. 5.32. Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах;

ст. 5.33. Невыполнение соглашения;

ст. 5.34. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки;

ст. 5.40. Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке;

ст. 5.42. Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости.

Действия (бездействие), предусмотренные перечисленными статьями КоАП РФ, влекут административную ответственность совершивших их лиц, если эти действия нанесли реальный (немалозначительный) ущерб трудовым правам работников или представляли реальную опасность нанесения такого ущерба, что вытекает из обязательности выяснения по делу об административном правонарушении характера и размера ущерба, причиненного правонарушением (см. п. 5 ст. 26.1 КоАП РФ). При малозначительности административного правонарушения судья, орган, должностное лицо, уполномоченные решить дело об административном правонарушении, могут освободить лицо, совершившее административное правонарушение, от административной ответственности и ограничиться устным замечанием (см. ст. 2.9 КоАП РФ).

Назначение административного наказания работодателю — юридическому лицу не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к административной или уголовной ответственности физического лица не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение юридическое лицо (см. ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ).

Поводами к возбуждению дела об административном правонарушении, согласно ст. 28.1 КоАП РФ являются, в частности:

непосредственное обнаружение должностными лицами, уполномоченными составлять протоколы об административных правонарушениях, достаточных данных, указывающих на наличие события административного правонарушения;

поступившие из правоохранительных органов, а также из других государственных органов, органов местного самоуправления, от общественных объединений материалы, содержащие данные, указывающие на наличие события административного правонарушения;

сообщения и заявления физических и юридических лиц, содержащие данные, указывающие на наличие события административного правонарушения.

Дела об административных правонарушениях, посягающих на права работников, в подавляющем большинстве случаев возбуждаются должностными лицами федеральной инспекции труда (государственными инспекторами труда) — в виде составления протокола об административном правонарушении (в соответствии со ст. 23.12, ч. 4 ст. 28.1, ч. 1 и 2 ст. 28.3 КоАП РФ). При осуществлении прокурорского надзора прокурор вправе возбудить дело о любом административном правонарушении — в виде вынесения постановления о возбуждении производства по делу об административном правонарушении (в соответствии со ст. 25.11, ч. 4 ст. 28.1, ст. 28.4 КоАП РФ). Особенностью возбуждения дел об административном правонарушении, предусмотренном ст. 5.40 «Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке» КоАП РФ, является то, что составление протоколов о таком административном правонарушении возложено на должностных лиц органов внутренних дел (см. ч. 2 ст. 28.3 КоАП РФ).

Дела о правонарушениях, предусмотренных ч. 1, 3, 4 и 6 ст. 5.27, ч. 1-4 ст. 5.27.1, ст. 5.28—5.34 КоАП РФ, рассматриваются от имени федеральной инспекции труда и подведомственных ей государственных инспекций труда государственными инспекторами труда (см. ст. 23.12 КоАП РФ), которые выносят по ним постановления о назначении административного наказания в виде штрафа. Государственный инспектор труда может вынести постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, в частности, в случае объявления устного замечания в соответствии со ст. 2.9 КоАП РФ, в случае передачи материалов дела прокурору, в орган предварительного след-

ствия или в орган дознания, если в действиях (бездействии) содержатся признаки преступления. По делам, предусмотренным ч. 2, 5 и 7 ст. 5.27, ч. 5 ст. 5.27.1, и ст. 5.42 КоАП РФ, государственный инспектор труда выносит определение о передаче дела на рассмотрение по подведомственности судье районного суда (мировому судье), поскольку рассмотрение таких дел относится к компетенции судей (см. ст. 23.1 КоАП РФ). Государственный инспектор труда может также вынести определение о передаче дела, предусмотренного ч. 1, 3, 4 и 6 ст. 5.27, ч. 1 -4 ст. 5.27.1 КоАП РФ, судье районного суда (ч. 2 ст. 23.1 КоАП РФ). Если правонарушение влечет административное приостановление деятельности или дисквалификацию лиц, замещающих должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, дело передается на рассмотрение судьи районного суда, в силу ч. 3 ст. 23.1 КоАП РФ.

В остальных случаях указанные выше дела рассматриваются мировыми судьями (абз. 6ч. Зет. 23.1 ТК РФ).

По результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судья выносит постановление о назначении административного наказания виновному лицу или о прекращении производства по делу об административном правонарушении.

Статьей 5.27 КоАП РФ установлена административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено ч. 3, 4 и 6 указанной статьи и ст. 5.27.1 КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

3. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц — от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

4. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 3 или 4 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за ана-

логичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц — дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц — от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Статьей 5.27.1 КоАП РФ установлена административная ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации:

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2—4 указанной статьи, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от двух до пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влекут предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пяти до десяти тысяч рублей; на юридических лиц — от шестидесяти до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пятнадцати до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от ста десяти до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образова-

ния юридического лица, — от двадцати до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц — от ста тридцати до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 1—4 данной статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от тридцати до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц — от ста до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Примечание. Под средствами индивидуальной защиты в ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные техническим регламентом Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» ко 2 классу, в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.

Статья 5.40 КоАП РФ устанавливает административную ответственность за принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке;

Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц — от одной до двух тысяч рублей.

Статьей 5.42 КоАП РФ установлена административная ответственность за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости:

1. Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влекут наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до десяти тысяч рублей.

2. Необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до десяти тысяч рублей.

Следует исходить из того, что в процедурах возложения на виновных лиц административной ответственности за совершение правонарушений, посягающих на трудовые права граждан, осуществляется государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, который является, наряду с судебной защитой, одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод (см. ст. 352 ТК РФ). Институт административной ответственности за нарушение трудового законодательства, ввиду оперативности процедур осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, представляется — в целях защиты трудовых прав — намного более эффективным, чем институт гражданско-правовой ответственности. Законом предусмотрены и необходимые гарантии от необоснованного привлечения лиц к административной ответственности, в частности: презумпция невиновности (ст. 1.5 КоАП РФ), участие защитника в деле (ст. 25.5 КоАП РФ), право обжалования постановления об административном правонарушении в вышестоящий орган и в суд (ст. 30.1 КоАП РФ).

Вместе с тем, административная ответственность за нарушение трудового законодательства не может рассматриваться в качестве альтернативной гражданско-правовой ответственности. Так, в соответствии со ст. 4.7 КоАП РФ споры о возмещении имущественного ущерба и морального вреда, причиненных административным правонарушением, рассматриваются не с делом об административном правонарушении, а разрешаются судом в порядке гражданского судопроизводства.

§ 6. УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Привлечение лиц, виновных в нарушениях трудового законодательства, к уголовной ответственности производится на основаниях и в порядке, установленных Уголовным кодексом РФ (далее — УК РФ) и Уголовно-процессуальным кодексом РФ (далее — УПК РФ). Согласно ст. 14 УК РФ преступлением признается виновно совершенное общественно опасное деяние, запрещенное УК РФ под угрозой наказания. Как видно, критерием, отличающим преступное нарушение трудового законодательства от административного правонарушения, является общественная опасность — объективный признак, наличие которого в действиях (бездействии) виновного лица влечет квалификацию правонарушения как преступления. Например, государственный инспектор труда, обнаруживший при рассмотрении дела об административном правонарушении в действиях (бездействии) признаки преступления, обязывается ч. 1 ст. 29.9 КоАП РФ вынести постановление о прекращении производства по данному делу и передаче материалов дела прокурору, в орган предварительного следствия или в орган дознания.

В гл. 19 «Преступления против конституционных прав и свобод человека и гражданина» УК РФ предусмотрены следующие специальные составы преступного нарушения трудового законодательства:

ст. 143. Нарушение правил охраны труда;

ст. 145. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет;

ст. 145.1 Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.

Кроме того, в гл. 19 УК РФ содержится ст. 136 «Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина», по которой возможно привлечение к уголовной ответственности лиц, виновных в применении дискриминации в трудовых отношениях.

К уголовной ответственности по ст. 136, 143, 145 и 145.1 УК РФ могут быть привлечены работодатели — физические лица и должностные лица организаций, виновные в нарушении трудового законодательства.

В силу ч. 1 ст. 140 УПК РФ, поводами для возбуждения уголовного дела служат заявление о преступлении; явка с повинной; сообщение о совершенном или готовящемся преступлении, полученное из иных источников; постановление прокурора о направлении соответствующих материалов в орган предварительного расследования для решения вопроса об уголовном преследовании. Дела о преступлениях, предусмотренных ст. 145 УК РФ «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет», относятся к уголовным делам частного-публичного обвинения, которые возбуждаются не иначе, как по заявлению потерпевшего или его законного представителя, но прекращению в связи с примирением потерпевшего с обвиняемым не подлежат, за исключением случаев, предусмотренных ст. 25 УПК РФ (ч. 3 ст. 20 УПК РФ). Анонимное заявление о преступлении не может служить поводом для возбуждения уголовного дела (ч. 7 ст. 141 УПК РФ).

Основанием для возбуждения уголовного дела является наличие достаточных данных, указывающих на признаки преступления (ч. 2 ст. 140 УПК РФ).

При наличии повода и основания, предусмотренных ст. 140 УПК РФ, орган дознания, дознаватель, руководитель следственного органа, следователь в пределах компетенции, установленной УПК РФ, возбуждают уголовное дело, о чем выносится соответствующее постановление (ст. 146 УПК РФ).

Предварительное следствие по уголовным делам о преступлениях, предусмотренных ст. 136, 143, 145 и 145.1 УК РФ, производится следователями Следственного комитета Российской Федерации (см. п. 1 ч. 2 ст. 151 УПК РФ).

Наказаниями за указанные преступления, назначаемыми судом, могут быть (в зависимости от состава): штраф, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, обязательные работы, исправительные работы, принудительные работы, лишение свободы (с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью или без такового).

Нормами УПК РФ предусмотрена возможность возложения на виновное лицо также гражданско-правовой ответственности при рассмотрении уголовного дела. Так, в соответствии со ст. 44 УПК РФ потерпевший (его законный представитель) после возбуждения уголовного дела и до окончания судебного следствия при разбирательстве данного уголовного дела в суде I инстанции вправе предъявить гражданский иск о возмещении имущественного вреда и об имущественной компенсации морального вреда, при наличии оснований полагать, что данный вред причинен ему непосредственно преступлением. Решение о признании гражданским истцом оформляется определением суда или постановлением судьи, следователя, дознавателя.

Часть пятая
ЗАПРЕЩЕНИЕ ЗАЕМНОГО ТРУДА.
ТРУД «РАБОТНИКОВ», НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО
РАБОТОДАТЕЛЕМ К ДРУГИМ ФИЗИЧЕСКИМ ЛИЦАМ
ИЛИ ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ ПО ДОГОВОРУ
О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ
(ПЕРСОНАЛА)

Раздел IX. ЗАПРЕЩЕНИЕ ЗАЕМНОГО ТРУДА.
ТРУД «РАБОТНИКОВ», НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО
РАБОТОДАТЕЛЕМ К ДРУГИМ ФИЗИЧЕСКИМ ЛИЦАМ
ИЛИ ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ ПО ДОГОВОРУ
О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ (ПЕРСОНАЛА)

Глава 30. Заемный труд и правовое положение работников,
направляемых временно работодателем
к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору
о предоставлении труда работников (персонала)

§ 1. ЗАЕМНЫЙ ТРУД (АУТСТАФФИНГ) И АУТСОРСИНГ. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ
НЕГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ ТРУДА РАБОТНИКОВ (ПЕРСОНАЛА) И ОСОБЕННОСТИ
ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ СООТВЕТСТВУЮЩИХ РАБОТНИКОВ

Во многих западных и транснациональных компаниях (а в последнее время также и в российских компаниях) с целью минимизации издержек активно применяются схемы организации деятельности предприятий с привлечением трудовых ресурсов третьих лиц — с использованием так называемых аутсорсинга и аутстаффинга.

Аутсорсинг (англ. outsourcing) — это использование внешнего источника. В литературе и экономических словарях под аутсорсингом принято понимать передачу производственных или бизнес-функций независимым внешним подрядчикам, специализирующимся в данной области. Договор на обслуживание аутсорсинговой организации имеет достаточно долгий период. Аутсорсинговые организации занимаются обслуживанием и поддержкой бесперебойной работы отдельных систем инфраструктуры предприятия.

Основное преимущество аутсорсинга в его рентабельности и повышении эффективности предприятия, является возможность освободить рабочие места и сконцентрировать человеческие ресурсы, чтобы развивать новые направления, требующие повышенного внимания.

В Российской Федерации аутсорсинговые услуги обычно предоставляются в сферах бухгалтерского учета, юридического сопровождения, обеспечения безопасности, уборки помещений («клининговые компании»), переводческие услуги, ИТ-аутсорсинг, рекламные услуги, транспортные, а также в разработке программного обеспечения и дальнейшем его сопровождении¹.

Помимо аутсорсинга применяется также аутстаффинг (outstaffing — аренда персонала). Английский термин «outstaffing» означает выведение персонала за штат компании. Один из инструментов в управлении персоналом. Позволяет регулировать число работников, не изменяя при этом официальную численность, так как персонал заключает трудовые договоры не с компанией, а с третьей организацией (outstaffing — выведение персонала за штат компании)¹.

При аутсорсинге подрядчик (исполнитель), действующий по договору подряда или возмездного оказания услуг, сам дает указания своему работнику, руководит его работой и контролирует работу, несмотря на то что работник подрядчика (исполнителя) может находиться непосредственно на объекте заказчика. Заказчик при этом направляет заявки на конкретную работу не непосредственно работнику сторонней организации, а в диспетчерскую службу или иную организационную службу подрядчика (например, заявки по клинингу, заявки о формировании бухгалтерской отчетности, заявки на оказание консультационных юридических услуг и т. п.), однако не исключены и непосредственные взаимодействия между работником подрядчика (исполнителя) и заказчиком, но работник при этом остается под контролем своего непосредственного работодателя.



В отличие от аутсорсинга, аутстаффинг предполагает, что работник поступает под управление и контроль организации, не являющейся его работодателем. В данном случае речь идет о «заемном труде».

Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» дополнил Трудовой кодекс Российской Федерации ст. 56.1 «Запрещение заемного труда», но при этом предусмотрел возможность предоставления труда работников (персонала), когда работник направляется к принимающей стороне («предприятию-пользователю») **частным агентством занятости** или другим юридическим лицом, в соответствии с федеральным законом, **предоставив при этом ряд гарантий работникам, направляемым к принимающей стороне.**

Заемный труд — это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, **под управлением и контролем** физического лица или **юридического лица, не являющихся работодателем данного работника** (ч. 2 ст. 56.1 ТК РФ).

Согласно ст. 15 ТК РФ трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы) **в интересах, под управлением и контролем работодателя**, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию **в интересах, под управлением и контролем работодателя**, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Как видно из содержания ст. 15, 56 ТК РФ, в обязанности работника входит личное выполнение трудовой функции в интересах, под управлением и контролем **работодателя.**

Статьей **56.1 ТК РФ** устанавливается **запрет заемного труда**, под которым понимается труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя **в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.**

Как видно, в ч. 3 ст. 56.1 ТК РФ имеет место противоречие с ч. 1 и 2 данной статьи и ст. 56 ТК РФ, что может привести к спорам в толковании и применении данных норм.

Согласно ч. 3 ст. 53.1 ТК РФ особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются гл. 53.1 ТК РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 341.1 ТК РФ частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены настоящей главой, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также — принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций **в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.**

Вместе с тем, как указывалось выше, согласно ст. 15, 56 ТК РФ в обязанности работника входит личное выполнение трудовой функции в интересах, под управлением и контролем **работодателя**. Таким образом, исходя из буквального содержания ст. 15, 56 ТК РФ работнику не может быть вменено в обязанность выполнение трудовой функции **в интересах, под управлением и контролем лиц, не являющихся работодателями данных работников**.

Вместе с тем необходимо отметить, что с принятием Федерального закона от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» работники, которые направляются к принимающей стороне по договору о предоставлении труда работников (персонала), были наделены гарантиями защиты своих прав, которые отсутствовали ранее.

Здесь важно отметить, что исходя из содержания ст. 15 и 56 ТК РФ, а также с учетом предмета трудового права (ч. 2 ст. 1 ТК РФ), в который входят отношения по трудоустройству у **данного** работодателя, можно сделать вывод, что отношения между работником и лицом, к которому работник направляется в рамках осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала), не являются трудовыми и не входят в круг предмета трудового права (см. также ч. 4 ст. 341.2 ТК РФ). Вместе с тем положения гл. 53.1 об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), закрепляют ряд императивных положений, в том числе касающихся взаимоотношений принимающей стороны и направляющей работников стороны (как правило — кадровое агентство), направленных на защиту интересов работников стороны, предоставившей персонал.

Данной главой ТК РФ и Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» устанавливаются следующие особенности осуществления негосударственными организациями деятельности по предоставлению труда работников (персонала) и особенности правового положения соответствующих работников:

1. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) определяется как направление **временно** работодателем (направляющая сторона) своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (принимающая сторона), для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны (п. 1 ст. 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»),

Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) могут только (п. 3 ст. 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»):

1) частные агентства занятости;

2) другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом, в случаях, если работники с их согласия направляются временно к:

— юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне;

— юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;

— юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

Понятие аффилированных лиц раскрыто в ст. 4 Закона РСФСР от 22.03.1991 № 948-1 «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках».

К частным агентствам занятости предъявляются следующие требования:

- частным агентством занятости могут быть только юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации;
- частные агентства занятости должны пройти процедуру аккредитации на право осуществления данного вида деятельности.

В случае приостановления или отзыва аккредитации частного агентства занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) частное агентство занятости теряет право заключать с работниками трудовые договоры в целях направления их по договору о предоставлении труда работников (персонала). При этом все права и обязанности данного частного агентства занятости по заключенным ранее таким трудовым договорам сохраняются (п. 9 ст. 18.1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»);

— в качестве частных агентств занятости, осуществляющих деятельность по предоставлению труда работников (персонала), не могут выступать субъекты предпринимательства, применяющие специальные налоговые режимы (п. 8 ст. 18.1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Так, частные агентства занятости, осуществляющие деятельность по предоставлению труда работников (персонала), не вправе применять упрощенную систему налогообложения (подп. 21 п. 3 ст. 346.12 НК РФ).

Правила аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2015 г. № 1165.

Подробнее об аккредитации частных агентств занятости см. п. 1.1 настоящего параграфа.

2. Договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором, по которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем.

При этом **обязательным условием** для включения в договор о предоставлении труда работников (персонала) является условие о **соблюдении принимающей стороной** установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда.**

3. В рамках деятельности по предоставлению персонала работников к принимающей стороне допускается направлять **только временно** (п. 1 ст. 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», ч. 1 ст. 341.1 ТК РФ).

В данных положениях кроется неопределенность и основания для злоупотребления со стороны работодателя, так как отсутствуют критерии такой «временности».

Можно лишь предположить, что в качестве таких критериев будут использоваться случаи, когда допускается заключение срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ), за исключением случаев, когда такие критерии прямо указаны в законе (ч. 2 ст. 341.2 ТК РФ).

4. Согласно п. 12 ст. 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) **не допускается в целях:**

- 1) замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны;
- 2) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны;

3) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством, в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней.

Наряду с указанными случаями направление работников частными агентствами занятости для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается также в целях:

1) выполнения на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Российской Федерации к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

2) выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда;

3) замещения отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием принимающей стороны, если наличие работников, замещающих соответствующие должности, является условием получения принимающей стороной лицензии или иного специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ;

4) выполнения работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река — море) плавания.

Федеральными законами могут быть установлены дополнительные ограничения на направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) (п. 14 ст. 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

5. Направление работников к принимающей стороне в рамках деятельности по предоставлению труда работников (персонала) допускается только с **согласия** работника.

При этом по смыслу рассматриваемых положений ТК РФ такое согласие должно быть получено в отношении каждого случая направления работника к каждой принимающей стороне.

6. Условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), **должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны**, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию (ч. 2 ст. 341.1 ТК РФ).

7. Компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник направляется на работу в соответствующих условиях, устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной (ч. 3 ст. 341.1 ТК РФ).

8. Страхователи, направляющие временно своих работников по договору о предоставлении труда работников (персонала) для работы у другого юридического лица или индивидуального предпринимателя (далее — принимающая сторона), уплачивают страховые взносы с заработка направленных временно работников исходя из страхового тарифа, определяемого в соответствии с основным видом экономической деятельности принимающей стороны, а также из надбавок и скидок к страховому тарифу, устанавливаемых с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах, на которых фактически работают направленные временно работники. Принимающая сторона представляет страхователю сведения о своем основном виде экономической деятельности, результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах и иные сведения, необходимые для определения страхового тарифа и установления надбавок и скидок к страховому тарифу (п. 2.1 ст. 22 Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обя-

зательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

9. Трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должен включать в себя **условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах**, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору.

При этом частное агентство занятости имеет право заключать с работником трудовой договор, содержащий указанное условие **только в случаях** направления его временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) к:

- физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;
- индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу **для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников**, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами **сохраняется место работы**;
- индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с **заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг**.

Однако в целях временного трудоустройства ищущих временную работу отдельных категорий лиц (**лиц, обучающихся по очной форме обучения; одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей; лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы**) частное агентство занятости имеет право заключать с этими лицами трудовые договоры, содержащие условие, указанное в ч. 1 ст. 341.2 ТК РФ, как в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 341.2 ТК РФ, так и в иных случаях, в которых в соответствии с настоящим Кодексом или другими федеральными законами с работниками заключаются либо могут заключаться срочные трудовые договоры (ст. 59 ТК РФ) (ч. 3 ст. 341.2 ТК РФ).

10. При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают (ч. 4 ст. 341.2 ТК РФ).

11. При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) частное агентство занятости и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, включающих наименование принимающей стороны (фамилию, имя, отчество принимающей стороны — физического лица), сведения о документах, удостоверяющих личность принимающей стороны — физического лица, идентификационный номер налогоплательщика принимающей стороны (за исключением принимающей стороны — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем), а также сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала) (ч. 5 ст. 341.2 ТК РФ).

Если в период действия трудового договора частное агентство занятости направляет работника для работы у другой принимающей стороны по другому договору о предоставлении труда работников (персонала), частное агентство занятости и работник заключают новое дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, предусмотренных частью пятой настоящей статьи (ч. 6 ст. 341.2 ТК РФ).

Дополнительные соглашения к трудовому договору, указанные в ч. 5 и 6 ст. 341.2 ТК РФ, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключаются в письменной

форме, составляются в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр дополнительного соглашения передается работнику, другой экземпляр хранится у работодателя. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения должно подтверждаться подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящемся у работодателя.

В случаях если это предусмотрено договором о предоставлении труда работников (персонала), в указанных дополнительных соглашениях к трудовому договору могут предусматриваться условия:

- о праве принимающей стороны требовать от направленного работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу принимающей стороны (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у принимающей стороны, если принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества) и к имуществу работников принимающей стороны, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны;

- об обязанности принимающей стороны обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- об обязанности принимающей стороны обеспечивать бытовые нужды направленного работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

- об обязанности принимающей стороны отстранять от работы или не допускать к работе направленного работника в случаях, указанных в части первой ст. 76 настоящего Кодекса. При этом о случаях отстранения от работы или недопущения к работе направленного работника принимающая сторона обязана известить работодателя незамедлительно.

12. Частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника (ч. 9ст. 341.2 ТК РФ).

13. Частное агентство занятости обязано осуществлять контроль за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права. Принимающая сторона не вправе препятствовать частному агентству занятости в осуществлении указанного контроля (ч. Юст. 341.2 ТК РФ).

14. По обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, **субсидиарную ответственность несет принимающая сторона** (ст. 341.5 ТК РФ).

Согласно ст. 399 Гражданского кодекса РФ до предъявления требований к лицу, которое в соответствии с законом несет ответственность дополнительно к ответственности другого лица, являющегося основным должником (субсидиарную ответственность), кредитор должен предъявить требование к основному должнику.

Если основной должник отказался удовлетворить требование кредитора или кредитор не получил от него в разумный срок ответ на предъявленное требование, это требование может быть предъявлено лицу, несущему субсидиарную ответственность.

Кредитор не вправе требовать удовлетворения своего требования к основному должнику от лица, несущего субсидиарную ответственность, если это требование может быть удовлетворено путем зачета встречного требования к основному должнику либо бесспорного взыскания средств с основного должника.

Лицо, несущее субсидиарную ответственность, должно до удовлетворения требования, предъявленного ему кредитором, предупредить об этом основного должника, а если к такому лицу предъявлен иск, — привлечь основного должника к участию в деле. В противном случае основной должник имеет право выдвинуть против регрессного требования лица, отвечающего субсидиарно, возражения, которые он имел против кредитора.

15. Несчастный случай, происшедший с работником, направленным временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, расследуется комиссией, образованной принимающей стороной. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования (ч. 5 ст. 229 ТК РФ).

16. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), работодателем, не являющимся частным агентством занятости, устанавливаются федеральным законом (ст. 341.3 ТК РФ).

При этом в силу подп. 2 п. 3 ст. 18.1 Федерального закона от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» лица, не являющиеся частными агентствами занятости, вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом.

Специальные положения по данному вопросу в федеральных законах отсутствуют, в связи с чем в настоящее время существует правовая неопределенность в вопросе о допустимости осуществления лицами, не являющимися частными агентствами занятости, деятельности по предоставлению труда работников (персонала).

Важно отметить, что не исключены случаи, когда на практике фактические отношения по аутстаффингу (заемному труду) будут прикрываться «якобы аутсорсингом», чтобы не предоставлять работнику гарантии, предусмотренные Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», и обойти установленные данным законом ограничения, в частности, чтобы исключить распространение на работника норм ст. 341.5 ТК РФ о субсидиарной ответственности принимающей стороны, положений об особенностях уплаты страховых взносов (п. 2.1 ст. 22 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»), об условиях оплаты труда **не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны**, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию (ч. 2 ст. 341.1 ТК РФ), об аккредитации частных агентств занятости.

В этих ситуациях можно рекомендовать при судебной защите прав работников настаивать на применении п. 2 ст. 170 ГК РФ о притворных сделках (то есть сделках, которые совершены с целью прикрыть другую сделку, в том числе сделку на иных условиях) к договорам аутсорсинга (подряда или оказания услуг) между принимающей стороной и направляющей персонал стороной. Притворные сделки ничтожны. К сделке, которую стороны действительно имели в виду, с учетом существа и содержания сделки применяются относящиеся к ней правила. То есть необходимо настаивать на применении к таким сделкам положений о договорах о предоставлении труда работников (персонала) с распространением на принимающую сторону обязанностей по отношению к работнику направившей стороны, установленных законом.

Кроме того, необходимо использовать механизм обращений в государственную инспекцию труда и прокуратуру с целью вынесения в отношении работодателя и принимающей стороны предписаний о надлежащем оформлении взаимоотношений и обеспечении гарантий работника и привлечении работодателя, направившего работника к принимающей стороне, к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ.

1.1. Аккредитация частных агентств занятости

1. Правила аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) (далее — Правила аккредитации) утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2015 № 1165.

Согласно указанным Правилам аккредитации аккредитация частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) проводится **Федеральной службой по труду и занятости**.

2. Требованиями аккредитации на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала), которым должно соответствовать частное агентство занятости, являются:

- а) наличие уставного капитала в размере не менее 1 млн рублей;
- б) отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- в) наличие у руководителя частного агентства занятости высшего образования, а также стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в Российской Федерации не менее 2 лет за последние 3 года;
- г) отсутствие у руководителя частного агентства занятости судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

3. В целях аккредитации частное агентство занятости представляет в орган аккредитации заявление о получении (продлении) аккредитации по форме согласно приложению № 1 к Правилам аккредитации. Заявление о получении (продлении) аккредитации заполняется на бланке частного агентства занятости, подписывается руководителем частного агентства занятости или уполномоченным им лицом и заверяется печатью частного агентства занятости.

4. Частное агентство занятости вместе с заявлением о получении (продлении) аккредитации представляет следующие документы:

- а) нотариально заверенная копия учредительного документа;
- б) документы, подтверждающие наличие уставного капитала в размере не менее 1 млн рублей;
- в) паспорт руководителя частного агентства занятости или документ, его заменяющий;
- г) документ о назначении на должность руководителя частного агентства занятости, заверенный печатью частного агентства занятости (при наличии печати) и подписью уполномоченного лица частного агентства занятости;
- д) документы установленного образца о высшем образовании руководителя частного агентства занятости, а также копия его трудовой книжки (или документа, ее заменяющего), заверенная печатью частного агентства занятости (при наличии печати) и подписью уполномоченного лица частного агентства занятости;
- е) документ, подтверждающий отсутствие у руководителя частного агентства занятости судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

Документы (их копии), указанные выше, составленные на иностранном языке, должны быть переведены на русский язык и заверены в установленном порядке.

5. Орган аккредитации в течение 3 рабочих дней с даты регистрации заявления о получении (продлении) аккредитации и документов, предусмотренных пунктом 4 настоящих Правил, осуществляет проверку их комплектности. В случае представления не всех указанных документов орган аккредитации в течение 5 рабочих дней возвращает частному агентству занятости документы с указанием причин возврата.

В случае принятия решения об аккредитации орган аккредитации осуществляет аккредитацию путем внесения в реестр аккредитованных частных агентств занятости (далее — реестр) сведений о частном агентстве занятости в течение 3 рабочих дней со дня принятия решения об аккредитации, подготавливает письменное уведомление о внесении сведений

в реестр по форме согласно приложению № 2, которое вручается представителю частного агентства занятости либо направляется частному агентству занятости заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, в том числе с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» (далее — Единый портал), в течение 3 рабочих дней со дня внесения сведений о частном агентстве занятости в реестр.

6. Аккредитация предоставляется на 3 года, если в заявлении о получении (продлении) аккредитации не указан меньший срок.

Аккредитация может быть продлена, приостановлена (возобновлена) или отозвана.

7. Аккредитованные частные агентства занятости обязаны представлять в орган аккредитации ежегодные отчеты о деятельности по предоставлению труда работников (персонала) не позднее 15 января года, следующего за отчетным, по форме, утвержденной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (далее — ежегодный отчет о деятельности по предоставлению труда работников (персонала)).

8. Аккредитованные частные агентства занятости обязаны сообщить в письменной форме в орган аккредитации сведения о следующих изменениях:

- а) изменение наименования частного агентства занятости;
- б) изменение места нахождения частного агентства занятости;
- в) ликвидация или реорганизация частного агентства занятости;
- г) смена руководителя.

Указанные сведения представляются частными агентствами занятости не позднее чем в течение 10 рабочих дней с даты внесения соответствующих записей в Единый государственный реестр юридических лиц.

Соответствующие изменения вносятся в реестр в течение 3 рабочих дней со дня поступления соответствующих документов в орган аккредитации.

При наступлении случаев несоответствия частного агентства занятости требованиям, установленным в подп. «а», «б» и «г» п. 2 Правил аккредитации, частное агентство занятости уведомляет об этом орган аккредитации в течение 5 рабочих дней с даты наступления указанных случаев.

Орган аккредитации в течение 3 рабочих дней с даты получения уведомления частного агентства занятости приостанавливает его аккредитацию и направляет ему уведомление о необходимости устранения в течение 30 календарных дней несоответствий частного агентства занятости требованиям, установленным в подп. «а», «б» и «г» п. 2 Правил аккредитации.

В случае если частное агентство занятости не уведомило орган аккредитации в течение 30 календарных дней об устранении несоответствий требованиям, установленным в подп. «а», «б» и «г» п. 2 Правил аккредитации, орган аккредитации принимает решение об отзыве аккредитации и исключает частное агентство занятости из реестра.

9. При смене руководителя частного агентства занятости частное агентство занятости уведомляет об этом орган аккредитации в течение 5 рабочих дней.

Орган аккредитации в течение 3 рабочих дней с даты получения уведомления частного агентства занятости направляет ему уведомление о необходимости представления в орган аккредитации лично новым руководителем частного агентства занятости или уполномоченным им лицом документов, указанных в подп. «в»—«е» п. 4 Правил аккредитации.

В случае если в орган аккредитации в течение 30 календарных дней новым руководителем частного агентства занятости или уполномоченным им лицом не представлены указанные документы, орган аккредитации принимает решение об отзыве аккредитации и исключает частное агентство занятости из реестра.

10. Продление аккредитации осуществляется органом аккредитации на основании заявления частного агентства занятости о продлении аккредитации (не позднее 30 рабочих

дней до истечения срока действия аккредитации) при условии представления им ежегодного отчета о деятельности по предоставлению труда работников (персонала).

11. Аккредитация частного агентства занятости продлевается на 3 года, если иное не указано в заявлении о продлении аккредитации.

12. Орган аккредитации в течение действия аккредитации осуществляет проверку выполнения частным агентством занятости требований аккредитации, а также обязанностей по ранее заключенным с работниками трудовым договорам в целях направления их по договору о предоставлении труда работников (персонала) в порядке, установленном Федеральным законом «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

13. Аккредитация приостанавливается органом аккредитации в случае нарушения частным агентством занятости требований аккредитации или невыполнения обязанностей по ранее заключенным с работниками трудовым договорам в целях направления их по договору о предоставлении труда работников (персонала), выявленных при проведении проверки деятельности частного агентства занятости.

При устранении в течение 30 календарных дней обстоятельств, послуживших основанием для приостановления аккредитации частного агентства занятости, орган аккредитации возобновляет аккредитацию частного агентства занятости.

14. Орган аккредитации принимает решение об отзыве аккредитации и исключает частное агентство занятости из реестра в следующих случаях:

- а) ликвидация или реорганизация частного агентства занятости;
- б) истечение срока аккредитации;
- в) письменное обращение частного агентства занятости об отзыве аккредитации;
- г) несоответствие частного агентства занятости требованиям, установленным п. 2 Правил аккредитации;
- д) представление частным агентством занятости подложных документов или заведомо ложных сведений;
- е) непредставление в установленный срок в орган аккредитации ежегодного отчета о деятельности по предоставлению труда работников (персонала);
- ж) представление в орган аккредитации ежегодного отчета о деятельности аккредитованного частного агентства занятости, содержащего заведомо ложные сведения;
- з) неустранение в установленный органом аккредитации срок нарушений, указанных в п. 28 Правил аккредитации, повлекших за собой приостановление аккредитации;
- и) неустранение в установленный абзацем третьим п. 20 Правил аккредитации срок несоответствий частного агентства занятости требованиям, установленным подп. «а», «б» и «г» п. 2 Правил аккредитации;
- к) непредставление в случае смены руководителя частного агентства занятости в установленный абзацем третьим п. 21 Правил аккредитации срок новым руководителем частного агентства занятости или уполномоченным им лицом в орган аккредитаций документов, указанных в подп. «в»-«е» п. 4 Правил аккредитации.

15. В случае отзыва аккредитации на основании подп. «ж» и «з» п. 31 Правил аккредитации повторное обращение частного агентства занятости в орган аккредитации возможно не ранее чем через 1 год после принятия решения об отзыве аккредитации.

16. Частное агентство занятости вправе в установленном законодательством Российской Федерации порядке обжаловать решения, действия (бездействие) органа аккредитации.

17. Доступ к сведениям, содержащимся в реестре, обеспечивается путем: размещения реестра на официальном сайте органа аккредитации в сети Интернет; предоставления сведений, содержащихся в реестре, в виде выписок или сообщений об отсутствии указанных сведений в течение 10 рабочих дней со дня поступления соответствующего запроса.

Запрос о предоставлении сведений, содержащихся в реестре, может быть направлен в орган аккредитации в письменной форме на бумажном носителе или в электронной форме с использованием сети Интернет, в том числе с использованием Единого портала.

Орган аккредитации по запросу представляет бесплатно сведения, содержащиеся в реестре, в виде выписок из реестра или сообщает об отсутствии в реестре сведений в течение 10 рабочих дней со дня поступления соответствующего запроса.

§ 2. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ЗАПРЕЩЕНИЯ ЗАЕМНОГО ТРУДА. ПРИМЕНЕНИЕ ЗАЕМНОГО ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЕГО НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Одним из основных принципов, на которых основывается Международная организация труда, является принцип *«труд не является товаром»* (Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной организации труда» (принятая в Филадельфии 10.05.1944)). Так как процесс труда неотчуждаем от личности работника, указанный основной принцип МОТ выражается в трудовом законодательстве государств — членов МОТ в положениях о том, что трудом работника может распоряжаться только сам работник путем заключения и выполнения трудового договора с действительным (а не мнимым) работодателем.

Из принципа *«труд не является товаром»* вытекает, что труд не может быть предметом сделки (гражданско-правового договора) между псевдорработодателем (в действительности — продавцом чужой рабочей силы как товара) и пользователем (покупателем рабочей силы как товара). Из указанного принципа МОТ следует, что трудовые отношения возникают на основании не гражданско-правового договора (в частности, договора лизинга персонала), по которому работник фактически превращается в товар (имущество) и не является стороной данного договора, а на основании трудового договора между самим работником и работодателем, по которому работник выполняет трудовую функцию у данного работодателя (но не у «пользователя» рабочей силы или труда), а работодатель выплачивает работнику заработную плату. Как видно, привнесение в сферу наемного труда норм гражданско-правовых институтов (например, договоров купли-продажи или аренды) запрещено международным правом.

Поскольку в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, которые являются составной частью ее правовой системы (ч. 4 ст. 15 и ч. 1 ст. 17 Конституции Российской Федерации), на основе принципа *«труд не является товаром»* строятся трудовые отношения в Российской Федерации. Так, например, ст. 15 «Трудовые отношения» ТК РФ предусмотрено: *«Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором»*.

Со ст. 15 ТК РФ в нормативном единстве находится ст. 56 «Понятие трудового договора. Стороны трудового договора» ТК РФ, которой установлено: *«Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном*

размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник».

Как видно, в соответствии с международным и отечественным правом трудовые отношения — это отношения между свободным работником и работодателем, т.е. отношения между двумя субъектами права (двусторонние отношения по определению). Трудовые отношения не могут подменяться отношениями между участниками гражданского оборота (гражданско-правовыми отношениями), например отношениями между продавцом (арендодателем) и покупателем (арендатором) и т. п., в рамках которых работник превращается в товар путем передачи работника как вещи одним субъектом гражданского права в пользование другого субъекта гражданского права (контрагента гражданско-правового договора с псевдороботодателем).

Статьей 6 Всеобщей декларации прав человека (принятой Организацией Объединенных Наций 10.12.1948) провозглашено: *«Каждый человек, где бы он ни находился, имеет право на признание его правосубъектности».* Это право, провозглашенное ООН, по своей сути, находится в нормативном единстве с принципом МОТ «труд не является товаром». В дальнейшем данное право было воспроизведено в ст. 16 Международного пакта о гражданских и политических правах от 16.12.1966 (Пакт ратифицирован Указом Президиума ВС СССР от 18.09.1973 № 4812-VIII).

Из права каждого человека на признание его правосубъектности вытекает запрет на действия по превращению человека из субъекта права в объект права, имеющие место в отношениях т. н. «заемного труда», в которых работник превращается в объект гражданского права, передаваемый по сделке (гражданско-правовому договору) продавцом или арендодателем (псевдороботодателем) покупателю или арендатору (пользователю рабочей силы как товара).

Необходимо также отметить, что Типовой проект законодательного акта о частных службах (агентствах) занятости и трудоустройства (принятый Межпарламентской Ассамблеей ЕврАзЭС постановлением от 13.05.2009 № 10-11) и Модельный закон о деятельности частных агентств занятости (принятый Межпарламентской Ассамблеей государств-участников СНГ постановлением от 28.10.2010 № 35-14) развивают положения, выработанные МОТ и ООН, о том, что труд не является товаром и что человек не может быть лишен его правосубъектности. Указанными международными актами предусмотрено, что частные агентства занятости оказывают услуги работодателям по подбору соискателей вакансий с целью занятия имеющихся у работодателей вакантных рабочих мест, а также соискателям вакансий по подбору подходящего места работы и содействию в трудоустройстве у работодателей. Однако эти акты ЕврАзЭС и СНГ не предусматривают в составе услуг частных агентств занятости такой «услуги», как предоставление работников (персонала) в пользование другим лицам.

В отступление от принципа *«труд не является товаром»* и в нарушение права каждого человека на признание его правосубъектности статьей 1 Конвенции МОТ № 181 о частных агентствах занятости (Женева, 19 июня 1997 года) (Конвенция не ратифицирована Российской Федерацией) в числе услуг, предоставляемых частными агентствами занятости, предусмотрены *«услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (именуемая «предприятие-пользователь») и устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение».*

Несмотря на то что предприятие-пользователь именуется в тексте ст. 1 Конвенции МОТ № 181 *«третьей стороной»*, что подразумевает участие в соответствующем договоре трех сторон, фактически текст Конвенции № 181 указывает на двусторонний гражданско-правовой договор, по которому одна сторона (частное агентство занятости) предоставляет работников в «пользование» другой стороны (предприятия-пользователя). Из тек-

ста ст. 1 Конвенции № 181 видно, что нанятые частным агентством занятости работники лишаются права на признание их правосубъектности в случае их «предоставления в распоряжение» пользователя, который «устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение». И частное агентство занятости, и предприятие-пользователь, заключая между собой, например, договор лизинга персонала, рассматривают работников не коллективной либо индивидуальной стороной этого договора (субъектом права), а лишь товаром (объектом права), принадлежащим частному агентству занятости, «предоставляемым в распоряжение» пользователя по договору лизинга.

Следует отметить, что Конвенция № 181 принята МОТ при поддержке отдельных государств — «экспортеров» рабочей силы и в результате лоббирования Международной ассоциации компаний по лизингу персонала (СИЕТТ). Однако уверения российских сторонников превращения труда в товар о широкой практике купли-продажи и аренды работников в мире являются сильно преувеличенными.

Так, по состоянию на 06.08.2015 Конвенция МОТ 1997 г. № 181 ратифицирована лишь 30 государствами (см. таблицу).

№ п/п	Государство	Дата регистрации ратификации
1	Албания	30.06.1999
2	Алжир	06.06.2006
3	Бельгия	28.09.2004
4	Болгария	24.03.2005
5	Босния и Герцеговина	18.01.2010
6	Бывшая югославская Республика Македония	03.10.2012
7	Венгрия	19.09.2003
8	Грузия	27.08.2002
9	Замбия	23.12.2013
10	Израиль	04.10.2012
11	Испания	15.06.1999
12	Италия	01.02.2000
13	Литва	19.03.2004
14	Мали	12.04.2016
15	Марокко	10.05.1999
16	Молдова, Республика	19.12.2001
17	Монголия	17.04.2015
18	Нигер	14.05.2015
19	Нидерланды	15.09.1999
20	Панама	10.08.1999
21	Польша	15.09.2008
22	Португалия	25.03.2002
23	Сербия	15.03.2013
24	Словакия	22.02.2010
25	Суринам	12.04.2006
26	Уругвай	14.06.2004
27	Фиджи	21.01.2013
28	Финляндия	25.05.1999
29	Франция	28.10.2015
30	Чешская Республика	09.10.2000
31	Эфиопия	24.03.1999
32	Япония	28.07.1999

Как видно, из 30 государств, ратифицировавших Конвенцию МОТ 1997 г. № 181, только 7 государств (Финляндия, Испания, Япония, Нидерланды, Италия, Португалия, Бельгия) могут быть отнесены к государствам, заинтересованным в ввозе рабочей силы. Однако процесс ратификации Конвенции МОТ 1997 г. № 181 такой категорией государств закончился еще в 2004 г. (Бельгия — дата регистрации ратификации 28.09.2004). К настоящему времени в числе 7 указанных государств 3 государства (Испания, Италия, Португалия) охвачены сильнейшим экономическим кризисом, из чего следует тот вывод, что стремление Международной ассоциации компаний по лизингу персонала (CIEET) сократить в XXI в. расходы бизнеса за счет применения «заемного труда» не ведет к процветанию экономики государства, а зачастую приводит к обратному результату.

Бизнес во все времена стремился к минимизации затрат, не в последнюю очередь за счет расходов на рабочую силу. В мировой практике, а в последние время и в России, получил значительное распространение новый метод использования человеческих ресурсов, так называемые отношения трехстороннего характера в сфере труда, которые далеко не всегда квалифицируются как трудовые.

Суть этого метода состоит в том, что специализированная коммерческая фирма (зачастую это частное агентство занятости) нанимает в свой штат работников, временных или постоянных, исключительно для выполнения заказов на услуги этих работников, поступающих от фирм-заказчиков и иногда физических лиц. Агентства по-лизингу рабочей силы (агентства временного труда) передают своих работников предприятиям-пользователям как бы взаймы, в аренду, напрокат на определенное время. Для лизингового агентства оказание услуг по сдаче персонала в аренду — своего рода подряд на предоставление персонала и вид предпринимательской деятельности, приносящей доход.

По признанию большинства экспертов за рубежом и в России, применение «заемной» рабочей силы становится средством экономии издержек на заработную плату и иные социальные выплаты, инструментом разделения персонала, усиления эксплуатации работников, способом уклонения от обязательств, налагаемых на работодателей трудовым законодательством и коллективными договорами. «Заемные» работники нередко подвергаются дискриминации и оказываются полностью или частично лишены социальной защиты. Многие работодатели постоянно ищут способ нанять работника без обеспечения его полным социальным пакетом, предусмотренным законодательством.

Говоря о трехсторонних отношениях, стоит отметить, что они существовали практически всегда, в том числе и в России, где еще в XIX в. было легализовано коммерческое посредничество при найме. Оно осуществлялось как физическими лицами, так и специальными конторами (бюро). Кроме того, приисканием работы («указанием труда») занимались благотворительные организации, органы земского и городского самоуправления. С начала XX в. стала расширяться сеть бирж труда, а в 1915 г. было создано Всероссийское бюро труда. При этом речь шла о чистом посредничестве, когда два заинтересованных лица при помощи третьего вступают в правоотношения по поводу использования труда.

Для развивающегося капиталистического общества в тот период важно было сбить волну революционного подъема рабочего и профсоюзного движения и создать предпосылки для эволюционного развития общества. Это и послужило одной из причин для создания сразу после Первой мировой войны в 1919 г. Международной организации труда, основной целью которой стала разработка и принятие единых трудовых стандартов. Они послужили основой для регулирования труда в различных сферах экономики в условиях послевоенного восстановления промышленности, фактором, способствующим разрешению экономических конфликтов между трудом и капиталом на принципах трипартизма. Долгие годы МОТ формировала стандарты, учитывая складывающуюся практику правового регулирования труда различных зарубежных стран, в том числе с учетом принимавшихся законов и иных нормативно-правовых актов Советского государства.

Развитие форм содействия в поиске работы всем, кто ее не имеет, в мире шло в направлении от коммерческого содействия к созданию государственной системы содействия занятости, о чем свидетельствуют конвенции и рекомендации МОТ. Обращает на себя внимание тот факт, что одним из первых вопросов среди всех насущных для только что созданной МОТ стал вопрос о единообразном регулировании трудоустройства и занятости граждан.

В Рекомендации МОТ № 1 (1919 г.) «О безработице» запрещалось создавать бюро занятости, «которые взимают плату или осуществляют свою деятельность с целью получения прибыли». Конвенция МОТ № 2 (1919 г.) «О безработице» предусматривала необходимость создания государственных бесплатных бюро занятости и государственного контроля за негосударственными бюро занятости. Рекомендация МОТ № 72 «О службе найма» (1944 г.) поставила задачу создания специализированных служб занятости вместо посреднических контор. На повышение роли государственных служб занятости были направлены положения конвенций МОТ: № 88 «Об организации служб занятости» (1948 г.), № 122 «О политике занятости» (1964 г.), № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 г.) и др.

В дальнейшей деятельности МОТ принцип государственной монополии постоянно подчеркивался в трудовых нормах и декларациях, но вместе с тем он получил дальнейшее развитие и претерпел изменения. В Конвенции № 34 (1933 г.) «О платных бюро найма» и в Рекомендации № 42 (1933 г.) «О бюро занятости» были несколько ослаблены положения, запрещающие такие бюро. Сразу после Второй мировой войны, в 1949 г., в связи с ростом во многих странах числа платных бюро по трудоустройству, МОТ приняла Конвенцию № 96 «О платных бюро по найму», предоставившую государствам возможность выбора между поэтапным запрещением платных бюро и осуществлением контроля за их деятельностью.

В 1997 г., учитывая расширение использования отношений трехстороннего характера в сфере труда через посредничество различных организаций, а также необеспеченность таких трудовых отношений достаточной законодательной защитой, МОТ принимает Конвенцию № 181 «О частных агентствах занятости» и Рекомендацию № 188 «О частных агентствах занятости».

В соответствии с п. 1 ст. 1 Конвенции МОТ № 181 термин «частное агентство занятости» означает любое физическое или юридическое лицо, не зависимое от государственных органов, которое предоставляет одну или более из следующих услуг на рынке труда:

а) услуги, направленные на выравнивание предложений рабочих мест и спроса на них, когда частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникать;

б) услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом (именуемая «предприятие-пользователь») и устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение;

в) другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, такие как предоставление информации, но не имеющие целью выравнивание конкретных предложений рабочих мест и спроса на них.

Из этого следует, что только п. 16) ст. 1 рассматриваемой Конвенции устанавливает возможность регулирования отношений трехстороннего характера в сфере труда.

В случае ратификации Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» в полном объеме и правовой легализации фактически сложившихся трехсторонних отношений в сфере труда в России придется менять сформировавшееся исторически правовое регулирование трудовых отношений, что приведет к значительному снижению закрепленных за человеком прав и свобод.

Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» был законодательно введен запрет заемного труда, однако одновременно установлены особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), тем самым была предпринята попытка урегулировать рассмотренные выше отношения трехстороннего характера в сфере труда.

Необходимо учитывать, что применение отношений трехстороннего характера в сфере труда может быть сопряжено с нарушением трудовых прав работника и общим ухудшением его правового статуса. Именно поэтому ст. II и 12 Конвенции МОТ 1997 г. № 181 «О частных агентствах занятости» обязывают государства предусматривать необходимые меры, обеспечивающие адекватную защиту работников. Важным моментом в технологии использования подобного труда является то, что договорное трудовое отношение, как правило, существует только между работником и посредником (частным агентством занятости или др.), при этом работник трудится, следуя указаниям предприятия-пользователя.

Отчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве зависит от класса профессионального риска. Агентства осуществляют отчисления страховых взносов на данный вид социального страхования с учетом присвоенного им класса профессионального риска. При этом не учитывается класс профессионального риска фактически выполняемой работы. Это влечет за собой занижение страховых отчислений в ФСС РФ. Применение трехсторонних отношений в сфере труда позволяет предприятию-пользователю уходить от налогов и обязательных взносов, рассчитываемых на основе фонда оплаты труда, налога на доходы физических лиц.

Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» пытается устранить данную лазейку и устанавливает, что страхователи, направляющие временно своих работников по договору о предоставлении труда работников (персонала) в случаях и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», другими федеральными законами, для работы у другого юридического лица или индивидуального предпринимателя (далее — принимающая сторона), уплачивают страховые взносы с заработка направленных временно работников исходя из страхового тарифа, определяемого в соответствии с основным видом экономической деятельности принимающей стороны, а также из надбавок и скидок к страховому тарифу, устанавливаемых с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах, на которых фактически работают направленные временно работники. Принимающая сторона представляет страхователю сведения о своем основном виде экономической деятельности, результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах и иные сведения, необходимые для определения страхового тарифа и установления надбавок и скидок к страховому тарифу.

Однако необходимо отметить, что организациям выгодно использовать различные «схемы» для минимизации налоговых выплат. Многим понятно, что упрощенная система налогообложения, регулируемая гл. 26.2 Налогового кодекса РФ, существующая уже не первый год, зарекомендовала себя хорошим инструментом для минимизации налоговой нагрузки. Так как применение упрощенной системы налогообложения предусматривает освобождение организаций от обязанности по уплате налога на прибыль организаций, налога на имущество организаций. Организации, применяющие упрощенную систему налогообложения, не признаются налогоплательщиками налога на добавленную стоимость. Однако данную систему уплаты налогов законодательно ввели для поддержки малого предпринимательства, в связи с чем в Налоговом кодексе Российской Федерации был предусмотрен ряд ограничений (по выручке, стоимости амортизируемого имущества, численности работающих и другим показателям). В связи с чем многие организации, чья

численность сотрудников превышает установленный Налоговым кодексом Российской Федерации допустимый лимит в сто работников, переходят на аутсорсинг.

По различным оценкам количество мигрантов, находящихся на территории Российской Федерации, колеблется в пределах 10 миллионов человек, которые в своем большинстве работают неофициально. В случае узаконения трехсторонних отношений в сфере труда именно эта категория работников будет использоваться работодателями в качестве заемных, что окажет значительное влияние на рынок труда.

Для штатных работников организаций привлечение таких работников ухудшает их положение. С появлением в одной организации разных условий «оплаты труда» и предоставления социальных льгот работникам, имеющим постоянную и временную занятость, появляется угроза занятости постоянных работников, т.к. «заемные» коллеги используются, чтобы составить конкуренцию основному персоналу и усилить социальный демпинг, ведь они уже знают предприятие, имеют опыт работы, но их труд стоит дешевле.

При регулировании отношений трехстороннего характера могут возникнуть проблемы, касающиеся следующих вопросов:

- ведения учета фактически отработанного времени во вредных и (или) опасных условиях труда, согласно ч. 3 ст. 121 ТК РФ, для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в таких условиях. Исходя из того что работники могут работать на разных предприятиях-пользователях, каждое такое предприятие обязано вести учет этого времени и результаты направлять в частное агентство занятости для суммарного учета;

- направления заемных работников на медицинские осмотры, а также оплаты этих осмотров, из-за неопределенности, какая из сторон должна направлять работников на медосмотры и оплачивать их;

- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты;

- обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ. Предприятию-пользователю, нанимающему работников на временные работы, нужны «готовые» работники, и ему будет невыгодно проводить обучение, проверку знаний требований охраны труда и стажировку на рабочем месте;

- для заемного работника обычно отсутствуют либо существенно снижаются гарантии занятости.

Коллективный договор предприятия-пользователя со всеми защитными функциями и льготами на заемных работников не распространяется, а в самих агентствах его, как правило, нет, так как в них нет профсоюзной организации. Ее сложнее создать, поскольку работники разобщены, часто меняются, а условия труда определяет, в основном, предприятие-пользователь.

Работники, вовлеченные в трехсторонние отношения в сфере труда, практически лишены права на объединение. Таким работникам крайне сложно объединиться. Объединение с работниками предприятия-пользователя маловероятно: как только будут предприняты подобные попытки, работники, желающие объединиться, будут просто заменены другими.

Применение схем отношений трехстороннего характера в сфере труда направлено на подрыв позиций профсоюзов. В конечном итоге все работники (и основной персонал, и заемные работники) разобщены и ими легко манипулировать. Нередко работодатель прибегает к заемному труду, чтобы ослабить профсоюз и не дать работникам возможности совместно отстаивать свои права. Использование заемного труда влечет за собой разобщенность коллектива; уменьшение численности профсоюзных рядов; ослабление влияния профсоюза на работодателя; усложнение ведения коллективных переговоров.

Если такие работники объединяются между собой, возникает другой закономерный вопрос, к кому и какие требования они будут предъявлять и какие работодатели будут обязаны вступить с ними в коллективные переговоры. Организация-пользователь всегда может уклониться от переговоров на вполне законном основании: перед этими работ-

никами она никаких обязательств не несет и всегда может переадресовать все претензии к «формальному работодателю».

Поскольку работники реально не исполняют никакой трудовой функции в организации-пользователе, уходит обязанность предоставлять представителям таких работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением. Отсутствие коллективного интереса не создает предпосылок к образованию новых первичных профсоюзных организаций, а также не вызывает необходимости заключения коллективного договора с фактическим работодателем.

Значительную сложность представляет разграничение сфер ответственности за обеспечение заемному работнику безопасных условий труда, поскольку частное агентство занятости технически не в состоянии в полной мере контролировать положение дел на территории предприятия-пользователя, где непосредственно выполняется работа.

Кроме того, возникновение различных форм занятости, кроме стабильных трудовых отношений, далеко не всегда влечет за собой формирование новых рабочих мест и сокращение масштабов бедности.

Профессиональные союзы всего мира полагают, что применение схем отношений трехстороннего характера в сфере труда направлено на подрыв позиций профсоюзов и дискредитацию идей тред-юнионизма. В конечном итоге все работники (и основной персонал, и заемные работники) разобщены и ими легко манипулировать.

Утверждение о том, что законодательное регулирование отношений трехстороннего характера в сфере труда усилит защищенность наемных работников неверно уже потому, что сама идея применения такого труда крайне невыгодна работникам.

Идея отношений трехстороннего характера в сфере труда прямо противоречит Филадельфийской декларации 1944 г. о целях и задачах МОТ, основными положениями которой являются следующие:

- труд не является товаром;
- свобода слова и свобода объединения являются необходимым условием постоянного прогресса;
- нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
- все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и уважения достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей.

Как видим, при применении рассматриваемых схем отношений в сфере труда все положения Филадельфийской декларации нарушаются, так как если предметом договора является предоставление персонала для выполнения определенных функций, то получается, что именно труд конкретных работников и является тем товаром, который продается и покупается.

Не случайно расширение подобного труда во всем мире вызывает чувство тревоги у профсоюзов. Особенно резко реагируют те профсоюзы, которые представляют уязвимые и низкооплачиваемые категории трудящихся. Выражается озабоченность фрагментацией трудовых отношений и сокращением численности членов профсоюзов. Организации, предоставляющие услуги по предоставлению персонала, сопротивляются созданию профсоюзов, не желают участвовать в коллективных переговорах. Профсоюзы прямо указывают на то, что такой труд направлен на то, чтобы работодатель мог избежать ответственности, если он не обеспечивает работникам адекватной защиты.

Метод трехсторонних отношений ведет к вытеснению норм и принципов социального партнерства из социально-трудовых отношений и отстранению профсоюзов от участия в представительстве и защите интересов работников: работники выводятся из-под действия отраслевых и региональных соглашений, на них не распространяется действие коллективного договора предприятия-пользователя. Общие интересы, лежащие в основе систем коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, воз-

никают только у работников, занятых в одной организации, совместно осуществляющих производственные процессы. Заемных же работников объединяет между собой не кооперированный труд, а искусственный статус, при котором вместо традиционного трудового правоотношения возникает треугольник «организация-подрядчик (исполнитель)» — работник — «организация-пользователь (заказчик)».

Применение «заемной» рабочей силы станет средством экономии издержек на заработную плату и социальные выплаты, инструментом разделения персонала, усиления эксплуатации работников, способом уклонения от обязательств, налагаемых на работодателей трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями. В результате это приведет к тому, что работники будут подвергаться дискриминации и окажутся полностью или частично лишены социальной защиты.

Таким образом, отношения трехстороннего характера в сфере труда не ориентированы на реализацию необходимых мер адекватной защиты работников, нанятых частными агентствами занятости, в отношении свободы объединения, ведения коллективных переговоров; гарантий по оплате труда, в том числе оплаты труда без дискриминации; продолжительности рабочего времени и других условий труда; пособий по социальному обеспечению; доступа к профессиональной подготовке; безопасных и здоровых условий труда; возмещения в случае несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; возмещения в случае банкротства и защиты требований работников; охраны материнства и пособий по беременности и родам, а также защиты родителей ребенка и пособий им.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ и от 30.12.2008 № 7-ФКЗ)

(извлечение)

Статья 2

Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства.

Статья 7

1. Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

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

Статья 15

1. Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции Российской Федерации.

2. Органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации и законы.

3. Законы подлежат официальному опубликованию. Неопубликованные законы не применяются. Любые нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы официально для всеобщего сведения.

4. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Статья 17

1. В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией.

2. Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения.

3. Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

Статья 18

Права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

1. Все равны перед законом и судом.
2. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.
3. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Статья 19

1. Все равны перед законом и судом.
2. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.
3. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Статья 21

1. Достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления.
2. Никто не должен подвергаться пыткам, насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию. Никто не может быть без добровольного согласия подвергнут медицинским, научным или иным опытам.

Статья 23

1. Каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.
2. Каждый имеет право на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений. Ограничение этого права допускается только на основании судебного решения.

Статья 24

1. Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.
2. Органы государственной власти и органы местного самоуправления, их должностные лица обязаны обеспечить каждому возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими его права и свободы, если иное не предусмотрено законом.

Статья 30

1. Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.
2. Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.

Статья 33

Граждане Российской Федерации имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления.

Статья 34

1. Каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.
2. Не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию.

Статья 35

1. Право частной собственности охраняется законом.
2. Каждый вправе иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами.
3. Никто не может быть лишен своего имущества иначе как по решению суда. Принудительное отчуждение имущества для государственных нужд может быть произведено только при условии предварительного и равноценного возмещения.
4. Право наследования гарантируется.

Статья 37

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
2. Принудительный труд запрещен.
3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.
4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Статья 39

1. Каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом.
2. Государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом.
3. Поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность.

Статья 45

1. Государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется.
2. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Статья 46

1. Каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.
2. Решения и действия (или бездействие) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суд.

3. Каждый вправе в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

Статья 47

1. Никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом.
2. Обвиняемый в совершении преступления имеет право на рассмотрение его дела судом с участием присяжных заседателей в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Статья 55

1. Перечисление в Конституции Российской Федерации основных прав и свобод не должно толковаться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека и гражданина.
2. В Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина.
3. Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Принята Генеральной Ассамблеей ООН
10 декабря 1948 г.

ВСЕОБЩАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

(извлечение)

Преамбула

Принимая во внимание, что признание достоинства, присущего всем членам человеческой семьи, и равных и неотъемлемых прав их является основой свободы, справедливости и всеобщего мира; и

принимая во внимание, что пренебрежение и презрение к правам человека привели к варварским актам, которые возмущают совесть человечества, и что создание такого мира, в котором люди будут иметь свободу слова и убеждений и будут свободны от страха и нужды, провозглашено как высокое стремление людей; и

принимая во внимание, что необходимо, чтобы права человека охранялись властью закона в целях обеспечения того, чтобы человек не был вынужден прибегать, в качестве последнего средства, к восстанию против тирании и угнетения; и

принимая во внимание, что необходимо содействовать развитию дружественных отношений между народами; и

принимая во внимание, что народы Объединенных Наций подтвердили в Уставе свою веру в основные права человека, в достоинство и ценность человеческой личности и в равноправие мужчин и женщин и решили содействовать социальному прогрессу и улучшению условий жизни при большей свободе; и

принимая во внимание, что государства-члены обязались содействовать, в сотрудничестве с Организацией Объединенных Наций, всеобщему уважению и соблюдению прав человека и основных свобод; и

принимая во внимание, что всеобщее понимание характера этих прав и свобод имеет огромное значение для полного выполнения этого обязательства,

Генеральная Ассамблея провозглашает настоящую Всеобщую декларацию прав человека в качестве задачи, к выполнению которой должны стремиться все народы и все государства с тем, чтобы каждый человек и каждый орган общества, постоянно имея в виду настоящую Декларацию, стремились путем просвещения и образования содействовать уважению этих прав и свобод и обеспечению, путем национальных и международных прогрессивных мероприятий, всеобщего и эффективного признания и осуществления их как среди народов государств — членов Организации, так и среди народов территорий, находящихся под их юрисдикцией.

Статья 1

Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Они наделены разумом и совестью и должны поступать в отношении друг друга в духе братства.

Статья 2

Каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными настоящей Декларацией, без какого бы то ни было различия, как-то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения.

Кроме того, не должно проводиться никакого различия на основе политического, правового или международного статуса страны или территории, к которой человек принадлежит, независимо от того, является ли эта территория независимой, подопечной, самоуправляющейся, или как-либо иначе ограниченной в своем суверенитете.

Статья 7

Все люди равны перед законом и имеют право, без всякого различия, на равную защиту закона. Все люди имеют право на равную защиту от какой бы то ни было дискриминации, нарушающей настоящую Декларацию, и от какого бы то ни было подстрекательства к такой дискриминации.

Статья 8

Каждый человек имеет право на эффективное восстановление в правах компетентными национальными судами в случае нарушения его основных прав, предоставленных ему конституцией или законом.

Статья 10

Каждый человек для определения его прав и обязанностей и для установления обоснованности предъявленного ему уголовного обвинения имеет право, на основе полного равенства, на то, чтобы его дело было рассмотрено гласно и с соблюдением всех требований справедливости независимым и беспристрастным судом.

Статья 20

1. Каждый человек имеет право на свободу мирных собраний и ассоциаций.
2. Никто не может быть принуждаем вступить в какую-либо ассоциацию.

Статья 22

Каждый человек, как член общества, имеет право на социальное обеспечение и на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и для свободного развития его личности прав в экономической, социальной и культурной областях через посредство национальных усилий и международного сотрудничества и в соответствии со структурой и ресурсами каждого государства.

Статья 23

1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.
2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.
3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.
4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Статья 24

Каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

Статья 25

1. Каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по не зависящим от него обстоятельствам.
2. Материнство и младенчество дают право на особое попечение и помощь. Все дети, родившиеся в браке или вне брака, должны пользоваться одинаковой социальной защитой.

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ПАКТ ОТ 16 ДЕКАБРЯ 1966 ГОДА
«ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ
И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ»**

(извлечение)

Участвующие в настоящем Пакте государства, принимая во внимание, что в соответствии с принципами, провозглашенными Уставом Организации Объединенных Наций, признание достоинства, присущего всем членам человеческой семьи, и равных и неотъемлемых прав их является основой свободы, справедливости и всеобщего мира, признавая, что эти права вытекают из присущего человеческой личности достоинства, признавая, что согласно Всеобщей декларации прав человека идеал свободной человеческой личности, свободной от страха и нужды, может быть осуществлен только, если будут созданы такие условия, при которых каждый может пользоваться своими экономическими, социальными и культурными правами, так же как и своими гражданскими и политическими правами, принимая во внимание, что по Уставу Организации Объединенных Наций государства обязаны поощрять всеобщее уважение и соблюдение прав и свобод человека, принимая во внимание, что каждый отдельный человек, имея обязанности в отношении других людей и того коллектива, к которому он принадлежит, должен добиваться поощрения и соблюдения прав, признаваемых в настоящем Пакте, соглашаются о нижеследующих статьях.

Статья 3

Участвующие в настоящем Пакте государства обязуются обеспечить равное для мужчин и женщин право пользования всеми экономическими, социальными и культурными правами, предусмотренными в настоящем Пакте.

Статья 6

1. Участвующие в настоящем Пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права.

2. Меры, которые должны быть приняты участвующими в настоящем Пакте государствами в целях полного осуществления этого права, включают программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека.

Статья 7

Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:

а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:

О справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;

ii). удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;

в) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

с) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;

d) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Статья 8

1. Участвующие в настоящем Пакте государства обязуются обеспечить:

a) право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору при единственном условии соблюдения правил соответствующей организации. Пользование указанным правом не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других;

b) право профессиональных союзов образовывать национальные федерации или конфедерации и право этих последних основывать международные профессиональные организации или присоединяться к таковым;

c) право профессиональных союзов функционировать беспрепятственно без каких-либо ограничений, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других;

d) право на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны.

2. Настоящая статья не препятствует введению законных ограничений пользования этими правами для лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции или администрации государства.

3. Ничто в настоящей ст. не дает права государствам, участвующим в Конвенции Международной организации труда 1948 года относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию, принимать законодательные акты в ущерб гарантиям, предусматриваемым в указанной Конвенции, или применять закон таким образом, чтобы наносился ущерб этим гарантиям.

Статья 9

Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого человека на социальное обеспечение, включая социальное страхование.

Статья 10

Участвующие в настоящем Пакте государства признают, что:

1. Семье, являющейся естественной и основной ячейкой общества, должны предоставляться по возможности самая широкая охрана и помощь, в особенности при ее образовании и пока на ее ответственности лежит забота о несамостоятельных детях и их воспитании. Брак должен заключаться по свободному согласию вступающих в брак.

2. Особая охрана должна предоставляться матерям в течение разумного периода до и после родов. В течение этого периода работающим матерям должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному обеспечению.

3. Особые меры охраны и помощи должны приниматься в отношении всех детей и подростков без какой бы то ни было дискриминации по признаку семейного происхождения или по иному признаку. Дети и подростки должны быть защищены от экономической и социальной эксплуатации. Применение их труда в области, вредной для их нравственности и здоровья или опасной для жизни или могущей повредить их нормальному развитию, должно быть наказуемо по закону. Кроме того, государства должны установить возрастные пределы, ниже которых пользование платным детским трудом запрещается и карается законом.

Статья 11

1. Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включающий достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни. Государства — участники примут надлежащие меры к обеспечению осуществления этого права, признавая важное значение в этом отношении международного сотрудничества, основанного на свободном согласии.

2. Участвующие в настоящем Пакте государства, признавая основное право каждого человека на свободу от голода, должны принимать необходимые меры индивидуально и в порядке международного сотрудничества, включающие проведение конкретных программ, для того чтобы:

а) улучшить методы производства, хранения и распределения продуктов питания путем широкого использования технических и научных знаний, распространения знаний о принципах питания и усовершенствования или реформы аграрных систем таким образом, чтобы достигнуть наиболее эффективного освоения и использования природных ресурсов; и

в) обеспечить справедливое распределение мировых запасов продовольствия в соответствии с потребностями и с учетом проблем стран как импортирующих, так и экспортирующих пищевые продукты.

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ПАКТ ОТ 16 ДЕКАБРЯ 1966 ГОДА
«О ГРАЖДАНСКИХ И ПОЛИТИЧЕСКИХ ПРАВАХ»**

(извлечение)

Участвующие в настоящем Пакте государства, принимая во внимание, что в соответствии с принципами, провозглашенными Уставом Организации Объединенных Наций, признание достоинства, присущего всем членам человеческой семьи, и равных и неотъемлемых прав их является основой свободы, справедливости и всеобщего мира,

признавая, что эти права вытекают из присущего человеческой личности достоинства, признавая, что, согласно Всеобщей декларации прав человека, идеал свободной человеческой личности, пользующейся гражданской и политической свободой и свободой от страха и нужды, может быть осуществлен, только если будут созданы такие условия, при которых каждый может пользоваться своими экономическими, социальными и культурными правами, так же как и своими гражданскими и политическими правами,

принимая во внимание, что по Уставу Организации Объединенных Наций государства обязаны поощрять всеобщее уважение и соблюдение прав и свобод человека,

принимая во внимание, что каждый отдельный человек, имея обязанности в отношении других людей и того коллектива, к которому он принадлежит, должен добиваться поощрения и соблюдения прав, признаваемых в настоящем Пакте, соглашаются о нижеследующих статьях:

Статья 2

1. Каждое участвующее в настоящем Пакте государство обязуется уважать и обеспечивать всем находящимся в пределах его территории и под его юрисдикцией лицам права, признаваемые в настоящем Пакте, без какого бы то ни было различия, как-то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства.

2. Если это уже не предусмотрено существующими законодательными или другими мерами, каждое участвующее в настоящем Пакте государство обязуется принять необходимые меры в соответствии со своими конституционными процедурами и положениями настоящего Пакта для принятия таких законодательных или других мер, которые могут оказаться необходимыми для осуществления прав, признаваемых в настоящем Пакте.

3. Каждое участвующее в настоящем Пакте государство обязуется:

а) обеспечить любому лицу, права и свободы которого, признаваемые в настоящем Пакте, нарушены, эффективное средство правовой защиты, даже если это нарушение было совершено лицами, действовавшими в официальном качестве;

в) обеспечить, чтобы право на правовую защиту для любого лица, требующего такой защиты, устанавливалось компетентными судебными, административными или законодательными властями или любым другим компетентным органом, предусмотренным правовой системой государства, и развивать возможности судебной защиты;

с) обеспечить применение компетентными властями средств правовой защиты, когда они предоставляются.

Статья 3

Участвующие в настоящем Пакте государства обязуются обеспечить равное для мужчин и женщин право пользования всеми гражданскими и политическими правами, предусмотренными в настоящем Пакте.

Статья 8

1. Никто не должен содержаться в рабстве; рабство и работорговля запрещаются во всех их видах.

2. Никто не должен содержаться в подневольном состоянии.

3. а) Никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду;

В) тех странах, где в виде наказания за преступление может назначаться лишение свободы, сопряженное с каторжными работами, пункт 3 (а) не считается препятствием для выполнения каторжных работ по приговору компетентного суда, назначившего такое наказание;

с) термином «принудительный или обязательный труд» в настоящем пункте не охватываются:

i) какая бы то ни была не упоминаемая в подпункте «б») работа или служба, которую, как правило, должно выполнять лицо, находящееся в заключении на основании законного распоряжения суда, или лицо, условно освобожденное от такого заключения;

ii) какая бы то ни была служба военного характера, а в тех странах, в которых признается отказ от военной службы по политическим или религиозно — этическим мотивам, какая бы то ни была служба, предусматриваемая законом для лиц, отказывающихся от военной службы по таким мотивам;

iii) какая бы то ни была служба, обязательная в случаях чрезвычайного положения или бедствия, угрожающих жизни или благополучию населения;

iv) какая бы то ни была работа или служба, которая входит в обыкновенные гражданские обязанности.

Статья 22

1. Каждый человек имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов.

2. Пользование этим правом не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной или общественной безопасности, общественного порядка, охраны здоровья и нравственности населения или защиты прав и свобод других лиц. Настоящая ст. не препятствует введению законных ограничений пользования этим правом для лиц, входящих в состав вооруженных сил и полиции.

3. Ничто в настоящей статье не дает права государствам, участвующим в Конвенции Международной организации труда 1948 года относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию, принимать законодательные акты в ущерб гарантиям, предусматриваемым в указанной Конвенции, или применять закон таким образом, чтобы наносился ущерб этим гарантиям.

Статья 26

Все люди равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту закона. В этом отношении всякого рода дискриминация должна быть запрещена законом, и закон должен гарантировать всем лицам равную и эффективную защиту против дискриминации по какому бы то ни было признаку, как-то: расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства.

КОНВЕНЦИЯ ОТ 4 НОЯБРЯ 1950 ГОДА
«О ЗАЩИТЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И ОСНОВНЫХ СВОБОД»
(с изм., внесенными Протоколом от 13.05.2004 № 14)
(извлечение)

Правительства, подписавшие настоящую Конвенцию, являющиеся членами Совета Европы,

принимая во внимание Всеобщую декларацию прав человека, провозглашенную Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948 года,

учитывая, что эта Декларация имеет целью обеспечить всеобщее и эффективное признание и осуществление провозглашенных в ней прав,

считая, что целью Совета Европы является достижение большего единства между его членами и что одним из средств достижения этой цели является защита и развитие прав человека и основных свобод,

подтверждая свою глубокую приверженность основным свободам, которые являются основой справедливости и всеобщего мира и соблюдение которых наилучшим образом обеспечивается, с одной стороны, подлинно демократическим политическим режимом и, с другой стороны, всеобщим пониманием и соблюдением прав человека, которыми они привержены,

преисполненные решимости, как Правительства европейских государств, движимые единым стремлением и имеющие общее наследие политических традиций, идеалов, свободы и верховенства права, сделать первые шаги на пути обеспечения коллективного осуществления некоторых из прав, изложенных во Всеобщей декларации, согласились о нижеследующем:

Статья 1

Обязательство соблюдать права человека

Высокие Договаривающиеся Стороны обеспечивают каждому, находящемуся под их юрисдикцией, права и свободы, определенные в разделе 1 настоящей Конвенции.

Статья 4

Запрещение рабства и принудительного труда

1. Никто не должен содержаться в рабстве или подневольном состоянии.
2. Никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду.
3. Для целей настоящей статьи термин «принудительный или обязательный труд» не включает в себя:

а) всякую работу, которую обычно должно выполнять лицо, находящееся в заключении согласно положениям ст. 5 настоящей Конвенции или условно освобожденное от такого заключения;

в) всякую службу военного характера, а в тех странах, в которых правомерным признается отказ от военной службы на основании убеждений, службу, назначенную вместо обязательной военной службы;

с) всякую службу, обязательную в случае чрезвычайного положения или бедствия, угрожающего жизни или благополучию населения;

д) всякую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей.

Статья 6

Право на справедливое судебное разбирательство

1. Каждый в случае спора о его гражданских правах и обязанностях или при предъявлении ему любого уголовного обвинения имеет право на справедливое и публичное

разбирательство дела в разумный срок независимым и беспристрастным судом, созданным на основании закона. Судебное решение объявляется публично, однако пресса и публика могут не допускаться на судебные заседания в течение всего процесса или его части по соображениям морали, общественного порядка или национальной безопасности в демократическом обществе, а также когда того требуют интересы несовершеннолетних или для защиты частной жизни сторон, или — в той мере, в какой это, по мнению суда, строго необходимо — при особых обстоятельствах, когда гласность нарушала бы интересы правосудия.

2. Каждый обвиняемый в совершении уголовного преступления считается невиновным, до тех пор пока его виновность не будет установлена законным порядком.

3. Каждый обвиняемый в совершении уголовного преступления имеет как минимум следующие права:

а) быть незамедлительно и подробно уведомленным на понятном ему языке о характере и основании предъявленного ему обвинения;

в) иметь достаточное время и возможности для подготовки своей защиты;

с) защищать себя лично или через посредство выбранного им самим защитника или, при недостатке у него средств для оплаты услуг защитника, пользоваться услугами назначенного ему защитника бесплатно, когда того требуют интересы правосудия;

д) допрашивать показывающих против него свидетелей или иметь право на то, чтобы эти свидетели были допрошены, и иметь право на вызов и допрос свидетелей в его пользу на тех же условиях, что и для свидетелей, показывающих против него;

е) пользоваться бесплатной помощью переводчика, если он не понимает языка, используемого в суде, или не говорит на этом языке.

Статья 8

Право на уважение частной и семейной жизни

1. Каждый имеет право на уважение его личной и семейной жизни, его жилища и его корреспонденции.

2. Не допускается вмешательство со стороны публичных властей в осуществление этого права, за исключением случаев, когда такое вмешательство предусмотрено законом и необходимо в демократическом обществе в интересах национальной безопасности и общественного порядка, экономического благосостояния страны, в целях предотвращения беспорядков или преступлений, для охраны здоровья или нравственности или защиты прав и свобод других лиц.

Статья 11

Свобода собраний и объединений

1. Каждый имеет право на свободу мирных собраний и на свободу объединения с другими, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в таковые для защиты своих интересов.

2. Осуществление этих прав не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусмотрены законом и необходимы в демократическом обществе в интересах национальной безопасности и общественного порядка, в целях предотвращения беспорядков и преступлений, для охраны здоровья и нравственности или защиты прав и свобод других лиц. Настоящая статья не препятствует введению законных ограничений на осуществление этих прав лицами, входящими в состав вооруженных сил, полиции или административных органов государства.

Статья 13

Право на эффективное средство правовой защиты

Каждый, чьи права и свободы, признанные в настоящей Конвенции, нарушены, имеет право на эффективное средство правовой защиты в государственном органе, даже если это нарушение было совершено лицами, действовавшими в официальном качестве.

Статья 14

Запрещение дискриминации

Пользование правами и свободами, признанными в настоящей Конвенции, должно быть обеспечено без какой бы то ни было дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, рождения или по любым иным признакам.

Статья 17

Запрещение злоупотреблений правами

Ничто в настоящей Конвенции не может толковаться как означающее, что какое-либо государство, какая-либо группа лиц или какое-либо лицо имеет право заниматься какой бы то ни было деятельностью или совершать какие бы то ни было действия, направленные на упразднение прав и свобод, признанных в настоящей Конвенции, или на их ограничение в большей мере, чем это предусматривается в Конвенции.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

ДЕКЛАРАЦИЯ ОТ 18 ИЮНЯ 1998 ГОДА «ОБ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПАХ И ПРАВАХ В СФЕРЕ ТРУДА»

Принимая во внимание, что создатели МОТ исходили из убеждения, что социальная справедливость имеет важнейшее значение для обеспечения всеобщего и прочного мира;

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

Принимая во внимание, что МОТ должна, как никогда ранее, использовать все свои ресурсы в области нормотворческой деятельности, технического сотрудничества и весь свой исследовательский потенциал во всех областях своей компетенции, в частности в таких, как занятость, профессиональная подготовка и условия труда, добиваясь таким образом в рамках глобальной стратегии социально-экономического развития того, чтобы экономическая политика и социальная политика взаимно усиливали друг друга, создавая условия для широкомасштабного и устойчивого развития;

Принимая во внимание, что МОТ должна обращать особое внимание на проблемы, стоящие перед лицами, которые имеют особые социальные нужды, в особенности перед безработными и трудящимися — мигрантами, и мобилизовать и поощрять предпринимаемые на международном, региональном и национальном уровнях усилия, направленные на разрешение их проблем, и способствовать проведению действенной политики, нацеленной на создание рабочих мест;

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

Принимая во внимание, что МОТ является международной организацией, наделенной по своему Уставу мандатом и являющейся компетентным органом в области принятия и применения международных трудовых норм, и пользующейся всеобщей поддержкой и признанием в том, что касается содействия применению основополагающих прав в сфере труда, являющихся выражением ее уставных принципов;

Принимая во внимание, что в условиях растущей экономической взаимозависимости настоятельно требуется подтвердить неизменность основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе Организации, и содействовать их всеобщему соблюдению;

Международная конференция труда:

1. Напоминает:

а) что, свободно вступая в МОТ, все государства-члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе и в Филадельфийской декларации, и обязались добиваться достижения всех целей Организации, используя для этого все имеющиеся в их распоряжении средства и с полным учетом присущих им особенностей;

в) что эти принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в Конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой Организации, так и за ее пределами.

2. Заявляет, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

а) свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;

в) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

с) действительное запрещение детского труда; и

д) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

3. Признает обязательство Организации оказывать своим государствам-членам содействие в удовлетворении установленных и высказанных ими нужд, используя в полной мере для достижения этих целей все свои уставные, практические и бюджетные ресурсы, в том числе посредством привлечения внешних ресурсов и поддержки, а также поощряя другие международные организации, с которыми МОТ установила отношения в соответствии со статьей 12 ее Устава, к оказанию поддержки этим усилиям:

а) посредством предоставления технического сотрудничества и услуг консультационного характера, способствующих ратификации и применению основополагающих Конвенций;

в) посредством оказания содействия тем государствам — членам, которые пока не могут ратифицировать все эти Конвенции или некоторые из них, в их усилиях по соблюдению, содействию применению и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций; и

с) посредством предоставления государствам — членам помощи в их усилиях по созданию условий, благоприятствующих экономическому и социальному развитию.

4. Постановляет, что для обеспечения полного выполнения настоящей Декларации будет применяться способствующий ее реализации механизм, надежный и эффективный, в соответствии с мерами, перечисленными в нижеследующем приложении, которое является неотъемлемой частью настоящей Декларации.

5. Подчеркивает, что трудовые нормы не должны использоваться в торгово — протекционистских целях и ничто в настоящей Декларации и в механизме ее реализации не должно служить основанием или использоваться иным образом для таких целей; кроме того, настоящая Декларация и механизм ее реализации никоим образом не должны использоваться для нанесения ущерба сравнительным преимуществам той или иной страны.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ № 29 ОТ 28 ИЮНЯ 1930 ГОДА «О ПРИНУДИТЕЛЬНОМ ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ТРУДЕ»

(извлечение)

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, Созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся там 10 июня 1930 года на четырнадцатую сессию,

Решив принять различные предложения относительно принудительного или обязательного труда, — первый пункт повестки дня сессии, и

Решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

Принимает сего июня двадцать восьмого дня тысяча девятьсот тридцатого года нижеследующую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией о принудительном труде, 1930 г. и подлежит ратификации членами Международной Организации Труда в соответствии с положениями Устава Международной Организации Труда.

Статья 1

1. Каждый член Международной Организации Труда, который ратифицирует настоящую Конвенцию, обязуется упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах в возможно кратчайший срок.

2. Ввиду такого полного упразднения принудительный или обязательный труд может применяться в течение переходного периода единственно для общественных целей и в порядке исключения на условиях и при гарантиях, установленных в нижеследующих статьях.

3. По истечении пяти лет, считая с даты вступления в силу настоящей Конвенции, и в связи с докладом, предусмотренным в статье 31, Административный Совет Международного Бюро Труда рассмотрит вопрос о возможности упразднить без новой отсрочки принудительный или обязательный труд во всех его формах и решит, следует ли включить этот вопрос в повестку дня Конференции.

Статья 2

1. В смысле настоящей Конвенции термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

2. Однако термин «принудительный или обязательный труд» в смысле настоящей Конвенции не включает в себя:

а) всякую работу или службу, требуемую в силу законов об обязательной военной службе и применяемую для работ чисто военного характера;

в) всякую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющейся страны;

с) всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии, что эта работа или служба будет производиться под надзором и контролем государственных властей, и что указанное лицо не будет уступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ;

д) всякую работу или службу, требуемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях войны или бедствия или угрозы бедствия, как-то: пожары, наводнения, го-

лод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений и вообще обстоятельства, ставящие под угрозу или могущие поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения;

е) мелкие работы общинного характера, то есть работы, выполняемые для прямой пользы коллектива членами данного коллектива, и которые поэтому могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива при условии, что само население или его непосредственные представители имеют право высказать свое мнение относительно целесообразности этих работ.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ № 87 ОТ 9 ИЮЛЯ 1948 ГОДА «ОТНОСИТЕЛЬНО СВОБОДЫ АССОЦИАЦИЙ И ЗАЩИТЫ ПРАВА НА ОРГАНИЗАЦИЮ»

(извлечение)

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, Созванная в Сан-Франциско Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся там 17 июня 1948 года на свою тридцать первую сессию,

Решив принять в форме конвенции различные предложения относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию, — седьмой пункт повестки дня сессии,

Принимая во внимание, что Преамбула Устава Международной Организации Труда провозглашает в числе средств, способных улучшить условия труда и обеспечить мир, «утверждение принципа свободы ассоциаций»,

Принимая во внимание, что Филадельфийская Декларация снова провозгласила, что «свобода выражения мнений и свобода ассоциации являются необходимыми условиями постоянного прогресса»,

Принимая во внимание, что Международная Конференция Труда на своей тридцатой сессии единогласно приняла принципы, которые должны быть положены в основу международной регламентации,

Принимая во внимание, что Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций на своей второй сессии присоединилась к этим принципам и просила Международную Организацию Труда продолжать прилагать все усилия в целях принятия одной или нескольких международных конвенций.

Принимает сего июля девятого дня тысяча девятьсот сорок восьмого года нижеследующую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию, 1948 года.

Часть I. СВОБОДА АССОЦИАЦИЙ

Статья 1

Каждый член Международной Организации Труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется провести в жизнь нижеследующие постановления.

Статья 2

Трудящиеся и предприниматели, без какого бы то ни было различия, имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних.

Статья 3

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

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

Статья 4

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

Статья 5

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

Статья 6

Постановления статей 2, 3 и 4 применяются к федерациям и конфедерациям организаций трудящихся и предпринимателей.

Статья 7

Приобретение прав юридического лица организациями трудящихся и предпринимателей, их федерациями и конфедерациями не может быть подчинено условиям, способным воспрепятствовать применению постановлений статей 2, 3 и 4.

Статья 8

1. При осуществлении прав, признанных за ними настоящей Конвенцией, трудящиеся, предприниматели и их соответственные организации должны, так же как и другие лица или организованные коллективы, соблюдать законность.

2. Национальное законодательство не должно затрагивать гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, и должно применяться таким образом, чтобы не нарушать их.

Статья 9

1. Национальные законы или правила должны определить, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной Организации Труда, ратификация настоящей Конвенции каким-либо членом Организации не должна рассматриваться как затрагивающая существующие законы, решения судебных органов, обычаи или соглашения, которые предоставляют членам вооруженных сил и полиции гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 10

В настоящей Конвенции термин «организация» означает всякую организацию трудящихся или предпринимателей, имеющую целью обеспечение и защиту интересов трудящихся или предпринимателей.

Часть II. ЗАЩИТА ПРАВА НА ОРГАНИЗАЦИЮ

Статья 11

Каждый член Международной Организации Труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется принять все необходимые и соответствующие меры с целью гарантировать трудящимся и предпринимателям свободное осуществление права на организацию.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ № 98 ОТ 1 ИЮЛЯ 1949 ГОДА «ОТНОСИТЕЛЬНО ПРИМЕНЕНИЯ ПРИНЦИПОВ ПРАВА НА ОРГАНИЗАЦИЮ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ»

Генеральная Конференция Международной Организации Труда,
Созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и со-
бравшаяся там 8 июня 1949 года на свою тридцать вторую сессию.

Решив принять различные предложения относительно применения принципов права
на организацию и заключение коллективных договоров, — четвертый пункт повестки дня
сессии,

Решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

Принимает сего июля первого дня тысяча девятьсот сорок девятого года нижеследую-
щую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией о праве на организацию и за-
ключение коллективных договоров, 1949 года.

Статья 1

1. Трудящиеся должны пользоваться соответствующей защитой против любых дис-
криминационных актов, направленных на ущемление свободы ассоциаций в области
найма на работу.

2. Такая защита будет применяться в особенности к актам, рассчитанным на то,
чтобы:

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

в) увольнять или любым другим способом наносить ущерб трудящемуся на том осно-
вании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной дея-
тельности вне рабочего времени или, с согласия предпринимателя, в рабочее время.

Статья 2

1. Организации трудящихся и предпринимателей должны пользоваться соответствую-
щей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны
их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими.

2. В частности, акты, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций
трудящихся под господством предпринимателей или организаций предпринимателей или
поддерживать организации трудящихся путем финансирования или другим путем с целью
поставить такие организации под контроль предпринимателей или организаций предпри-
нимателей, рассматриваются как акты вмешательства в смысле настоящей статьи.

Статья 3

Там, где это необходимо, должен быть создан аппарат, соответствующий националь-
ным условиям, с целью обеспечения уважения права на организацию, как было опреде-
лено в предыдущих статьях.

Статья 4

Там, где это необходимо, должны быть приняты меры, соответствующие националь-
ным условиям, в целях поощрения и способствования полному развитию и использова-

нию аппарата для переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

Статья 5

1. Национальные законы или правила должны определить, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной Организации Труда, ратификация настоящей Конвенции любым членом Организации не должна рассматриваться как затрагивающая существующие законы, решения судебных органов, обычаи или соглашения, которые предоставляют личному составу вооруженных сил и полиции гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 6

Действие настоящей Конвенции не распространяется на государственных служащих, и она никоим образом не будет истолковываться как наносящая ущерб их правам или положению.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ № 100 «ОТНОСИТЕЛЬНО РАВНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН ЗА ТРУД РАВНОЙ ЦЕННОСТИ» (Женева, 29 июня 1951 года) (извлечение)

Генеральная конференция Международной организации труда, созданная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся там 6 июня 1951 г. на свою тридцать четвертую сессию, решив принять различные предложения, относящиеся к принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, — седьмой пункт повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего июня двадцать девятого дня тысяча девятьсот пятьдесят первого года нижеследующую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией о равном вознаграждении, 1951 г.

Статья I

В целях настоящей Конвенции:

- а) термин «вознаграждение» включает в себя заработную плату или обычное жалованье, основное или минимальное, и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним какой-либо работы;
- в) термин «равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности» относится к ставкам вознаграждения, определяемым без дискриминации по признакам пола.

Статья 2

1. Каждый член Организации должен при помощи средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения, поощрять и, в той мере, в какой это совместимо с указанными методами, обеспечивать применение в отношении всех трудящихся принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.
2. Этот принцип должен быть применен путем:
 - а) либо национального законодательства;
 - в) либо любой системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством;
 - с) либо коллективных договоров между предпринимателями и трудящимися;
 - д) либо сочетания этих различных способов.

Статья 3

1. Должны быть приняты меры, способствующие объективной оценке различных работ на основе затрачиваемого труда, поскольку такие меры смогут облегчить применение настоящей Конвенции.
2. Методы такой оценки могут явиться объектом решений либо властей, компетентных в области определения ставок вознаграждения, либо сторон, участвующих в этих договорах, если ставки вознаграждения определяются коллективными договорами.

3. Разница в ставках вознаграждения, которая соответствует, независимо от пола, разнице, вытекающей из такой объективной оценки исполняемой работы, не должна рассматриваться как противоречащая принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

Статья 4

Каждый член Организации должен сотрудничать соответствующим образом с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся с целью проведения в жизнь постановлений настоящей Конвенции.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ № 105

«ОБ УПРАЗДНЕНИИ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА»

(Женева, 25 июня 1957 года)

(извлечение)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 5 июня 1957 года на свою сороковую сессию, рассмотрев вопрос о принудительном труде, являющийся четвертым пунктом повестки дня сессии,

учитывая положения Конвенции 1930 года о принудительном труде,

принимая во внимание, что Конвенция 1926 года о рабстве предусматривает, что будут приняты все необходимые меры для того, чтобы обязательный или принудительный труд не привел к условиям, аналогичным рабству, и что Дополнительная конвенция 1956 года об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством, предусматривает полную отмену долговой кабалы и крепостной зависимости,

принимая во внимание, что Конвенция 1949 года о защите заработной платы предусматривает своевременную выплату заработной платы и запрещает применение каких-либо систем оплаты труда, лишаящих трудящихся реальной возможности ухода с работы,

постановив принять дополнительные предложения относительно отмены некоторых видов принудительного или обязательного труда, являющихся нарушением прав человека, упомянутых в Уставе Организации Объединенных Наций и провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего двадцать пятого дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят седьмого года нижеследующую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией 1957 года об упразднении принудительного труда:

Статья 1

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

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

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

с) в качестве средства поддержания трудовой дисциплины;

д) в качестве средства наказания за участие в забастовках;

е) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Статья 2

Каждый член Международной организации труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется принять эффективные меры для немедленной и полной отмены тех видов принудительного или обязательного труда, которые перечислены в статье 1 настоящей Конвенции.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ № 111 ОТ 25 ИЮНЯ 1958 ГОДА «О ДИСКРИМИНАЦИИ В ОБЛАСТИ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ»

(извлечение)

Генеральная Конференция Международной Организации Труда,
Созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся там 4 июня 1958 года на свою сорок вторую сессию,

Решив принять ряд предложений о дискриминации в области труда и занятий, — пункт четвертый повестки дня сессии.

Решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

Принимая во внимание, что в Филадельфийской Декларации провозглашается, что все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей,

Считая, далее, что дискриминация представляет собой нарушение прав, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека,

Принимает сего июня двадцать пятого дня тысяча девятьсот пятьдесят восьмого года нижеследующую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией относительно дискриминации (в области труда и занятий), 1958 года.

Статья 1

1. В целях настоящей Конвенции термин «дискриминация» включает:

а) всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

в) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

2. Всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией.

3. В целях настоящей Конвенции термины «труд» и «занятия» включают доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также условия труда.

Статья 2

Каждый член Организации, в отношении которого действует настоящая Конвенция, обязуется провозгласить и проводить национальную политику, направленную посредством согласованных с национальными условиями и практикой методов на поощрение равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в этой области.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ № 138

«О МИНИМАЛЬНОМ ВОЗРАСТЕ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ»

(Женева, 26 июня 1973 года)

(извлечение)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 6 июня 1973 года на свою пятьдесят восьмую сессию, постановив принять ряд предложений о минимальном возрасте для приема на работу, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

принимая во внимание положения Конвенции 1919 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенции 1920 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенции 1921 года о минимальном возрасте в сельском хозяйстве, Конвенции 1921 года о минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте. Конвенции 1932 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенции (пересмотренной) 1936 года о минимальном возрасте для работы в море, Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте в промышленности, Конвенции (пересмотренной) 1937 года о минимальном возрасте на непромышленных работах, Конвенции 1959 года о минимальном возрасте рыбаков и Конвенции 1965 года о минимальном возрасте допуска на подземные работы,

считая, что настало время для разработки общего акта по этому вопросу, который постепенно заменил бы существующие акты, применимые к ограниченным экономическим секторам, с целью достижения полного упразднения детского труда,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего двадцать шестого дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят третьего года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1973 года о минимальном возрасте:

Статья 1

Каждый член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков.

Статья 2

1. Каждый член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, указывает в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации, минимальный возраст для приема на работу в пределах своей территории и на транспортных средствах, зарегистрированных на его территории; при условии соблюдения положений статей 4 — 8 настоящей Конвенции, ни один подросток моложе этого возраста не допускается на работу по найму или на другую работу по любой профессии.

2. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может впоследствии, при помощи дополнительных заявлений, уведомлять Генерального директора Международного бюро труда о том, что он устанавливает более высокий минимальный возраст, чем тот, который был установлен ранее.

3. Минимальный возраст, определяемый на основе пункта 1 настоящей статьи, не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже пятнадцати лет.

4. Независимо от положений параграфа 3 настоящей статьи, член Организации, чья экономика и система образования недостаточно развиты, может, после консультации с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, первоначально установить возраст в четырнадцать лет как минимальный.

5. Каждый член Организации, установивший возраст в четырнадцать лет как минимальный в соответствии с положениями предыдущего пункта, включает в свои отчеты о выполнении настоящей Конвенции, представляемые согласно статье 22 Устава Международной организации труда, заявление о том:

- а) что причины, вызвавшие такое решение, не изменились; или
- в) что он отказывается от своего права воспользоваться нижеследующими положениями, начиная с определенной даты.

Статья 3

1. Минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другой работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже восемнадцати лет.

2. Те виды работы по найму или другой работы, к которым применяется пункт 1 настоящей статьи, определяются национальными законами или правилами, или компетентными органами власти после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют.

3. Несмотря на положения пункта 1 настоящей статьи, национальное законодательство или правила или компетентные органы власти могут, после консультации с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, разрешать работу по найму или другой вид работы лиц в возрасте не моложе шестнадцати лет при условии, что здоровье, безопасность и нравственность этих подростков полностью защищены и что эти подростки получили достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности.

Статья 4

1. По мере необходимости компетентный орган власти может, после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, исключить из сферы применения настоящей Конвенции ограниченные категории работы по найму или другой работы, в отношении которых возникают особые и существенные проблемы, связанные с применением.

2. Каждый член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, в своем первом докладе о применении Конвенции, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, перечисляет все категории, которые могли быть исключены в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, с указанием причин такого исключения, и в последующих докладах сообщает о положении своего законодательства и практики в связи с такими исключенными категориями и о том, в какой степени уже применяются или предполагается применять положения Конвенции в отношении таких категорий.

3. Работа по найму или другая работа, охватываемые статьей 3 настоящей Конвенции, не исключаются из сферы применения Конвенции в силу настоящей статьи.

Статья 5

1. Член Организации, экономика и административный аппарат которого недостаточно развиты, может, после консультаций с соответствующими организациями предпри-

нимателей и трудящихся, где таковые существуют, вначале ограничить сферу применения настоящей Конвенции.

2. Каждый член Организации, который применяет положения пункта 1 настоящей статьи, перечисляет в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации, те отрасли экономической деятельности или те типы предприятий, к которым он будет применять положения настоящей Конвенции.

3. Положения Конвенции применяются как минимум к работе в: шахтах и карьерах, обрабатывающей промышленности; строительстве; службах электро-, газо- и водоснабжения; санитарно-технической службе; транспорте, складах и службах связи; а также на плантациях и других сельскохозяйственных предприятиях, производящих продукцию главным образом для коммерческих целей, но исключая семейные или мелкие хозяйства, производящие продукцию для местного потребления и не использующие регулярно наемных трудящихся.

4. Каждый член Организации, ограничивший сферу применения настоящей Конвенции в соответствии с положениями данной статьи:

а) сообщает в своих докладах, представляемых в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, об общем положении в отношении работы по найму или другой работы подростков и детей в отраслях деятельности, исключенных из сферы применения настоящей Конвенции, и о любом прогрессе, осуществленном на пути к более широкому применению положений настоящей Конвенции;

в) может в любое время официально расширить сферу применения Конвенции через заявление об этом, направленное Генеральному директору Международного бюро труда.

Статья 6

Настоящая Конвенция не применяется к работе, выполняемой детьми и подростками в школах общего, профессионального или технического обучения или в других учебных заведениях, или к работе, выполняемой лицами в возрасте по крайней мере четырнадцати лет на предприятиях, если такая работа выполняется в соответствии с условиями, установленными компетентными органами власти, после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и является неотъемлемой частью:

а) курса обучения или подготовки, за который основную ответственность несет школа или учреждение профессиональной подготовки;

в) одобренной компетентным органом власти программы профессиональной подготовки, осуществляемой в основном или полностью на предприятии;

с) программы профессиональной ориентации, направленной на облегчение выбора профессии или типа профессиональной подготовки.

Статья 7

1. Национальным законодательством или правилами может допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте от тринадцати до пятнадцати лет для легкой работы, которая:

а) не кажется вредной для их здоровья или развития; и

в) не наносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением.

2. Национальным законодательством или правилами может также допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте по крайней мере пятнадцати лет, но еще не завершивших обязательного школьного образования, при условии соблюдения требований подпунктов «а» и «в» пункта 1 настоящей статьи.

3. Компетентный орган власти определяет те отрасли деятельности, в которых прием на работу по найму или на другую работу может допускаться в соответствии с пунктами 1

и 2 настоящей статьи, и устанавливает продолжительность рабочего времени и условия, в которых может выполняться такая работа по найму или другая работа.

4. Независимо от положений пунктов 1 и 2 настоящей статьи, член Организации, применяющий положения пункта 4 статьи 2, может, на необходимый ему срок, заменить в пункте 1 возрасты двенадцать и четырнадцать лет на возрасты тринадцать и пятнадцать лет, а в пункте 2 настоящей статьи — возраст четырнадцать лет на возраст пятнадцать лет.

Статья 8

1. Компетентный орган власти, после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, может, путем выдачи разрешений, допускать в отдельных случаях исключения из запрещения приема на работу по найму или на другую работу, предусмотренного в статье 2 настоящей Конвенции, для таких целей, как участие в художественных выступлениях.

2. Выдаваемые таким образом разрешения ограничивают продолжительность рабочего времени и устанавливают условия, в которых может выполняться работа по найму или другая работа.

Статья 9

1. Компетентным органом власти принимаются все необходимые меры, в том числе определение соответствующих наказаний, для обеспечения эффективного проведения в жизнь положений настоящей Конвенции.

2. Национальным законодательством или правилами или компетентным органом власти определяются лица, ответственные за соблюдение положений, обеспечивающих выполнение Конвенции.

3. Национальным законодательством или правилами или компетентным органом власти определяются реестры или другие документы, которые должны вестись и предоставляться предпринимателем; такие реестры или документы указывают фамилии и возраст или дату рождения, должным образом удостоверенные, если это возможно, лиц моложе восемнадцати лет, нанятых предпринимателем или работающими на него.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ № 182

«О ЗАПРЕЩЕНИИ И НЕМЕДЛЕННЫХ МЕРАХ ПО ИСКОРЕНЕНИЮ НАИХУДШИХ ФОРМ ДЕТСКОГО ТРУДА»

(Женева, 17 июня 1999 года)

(извлечение)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся на свою 87-ю сессию 1 июня 1999 года,

считая необходимым принять новые акты для запрещения и искоренения наихудших форм детского труда в качестве главного приоритета для национальных и международных действий, включая международное сотрудничество и международную помощь, которые дополняли бы Конвенцию и Рекомендацию 1973 года о минимальном возрасте, остающиеся основополагающими актами по детскому труду,

считая, что эффективное искоренение наихудших форм детского труда требует немедленных и всесторонних действий, при которых принимаются во внимание большое значение бесплатного базового образования и необходимость освобождения детей от любой работы такого рода, а также их реабилитации и социальной интеграции, учитывая при этом нужды их семей,

напоминая о Резолюции об упразднении детского труда, принятой 83-й сессией Международной конференции труда в 1996 году,

признавая, что детский труд в большой степени является следствием бедности и что долгосрочное решение этого вопроса лежит в устойчивом экономическом росте, ведущем к социальному прогрессу, в частности к искоренению бедности и всеобщему образованию.

напоминая о Конвенции о правах ребенка, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 20 ноября 1989 года,

напоминая о Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации, принятой 86-й сессией Международной конференции труда в 1998 году,

напоминая о том, что некоторые наихудшие формы детского труда охватываются другими международными актами, в частности Конвенцией 1930 года о принудительном труде и Дополнительной конвенцией Организации Объединенных Наций 1956 года об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством,

постановив принять ряд предложений о детском труде, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего семнадцатого дня июня месяца одна тысяча девятьсот девяносто девятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1999 года о наихудших формах детского труда.

Статья 1

Каждое государство-член, ратифицирующее настоящую Конвенцию, немедленно принимает эффективные меры, обеспечивающие в срочном порядке запрещение и искоренение наихудших форм детского труда.

Статья 2

Для целей настоящей Конвенции термин «ребенок» применяется ко всем лицам в возрасте до 18 лет.

Статья 3

Для целей настоящей Конвенции термин «наихудшие формы детского труда» включает:

- а) все формы рабства или практику, сходную с рабством, как, например, продажа детей и торговля ими, долговая кабала и крепостная зависимость, а также принудительный или обязательный труд, в том числе принудительную или обязательную вербовку детей для использования их в вооруженных конфликтах;
- в) использование, вербовку или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений;
- с) использование, вербовку или предложение ребенка для занятия противоправной деятельностью, в частности для производства и продажи наркотиков, как они определены в соответствующих международных договорах;
- д) работу, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Статья 4

1. Национальное законодательство или компетентный орган определяют после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и трудящихся виды работ, указанные в пункте «d» статьи 3, принимая во внимание соответствующие международные нормы, в частности положения пунктов 3 и 4 Рекомендации 1999 года о наихудших формах детского труда.

2. Компетентный орган после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и трудящихся выявляет места осуществления определенных таким образом видов работ.

3. Перечень определенных согласно пункту 1 настоящей статьи видов работ периодически анализируется и, по мере необходимости, пересматривается после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и трудящихся.

Статья 5

Каждое государство-член после консультаций с организациями работодателей и трудящихся создает или указывает соответствующие механизмы для осуществления контроля за применением положений, проводящих в жизнь настоящую Конвенцию.

Статья 6

1. Каждое государство-член разрабатывает и осуществляет программы действий по искоренению в приоритетном порядке наихудших форм детского труда.

2. Такие программы действий разрабатываются и осуществляются после консультаций с соответствующими правительственными ведомствами и организациями работодателей и трудящихся, принимая во внимание, в случае необходимости, мнения других заинтересованных групп.

Статья 7

1. Каждое государство-член принимает все меры, необходимые для обеспечения эффективного применения и соблюдения положений, проводящих в жизнь настоящую Конвенцию, в том числе посредством введения и применения уголовных или, в зависимости от обстоятельств, других санкций.

2. Каждое государство-член, принимая во внимание важность образования в деле искоренения детского труда, принимает в установленные сроки меры, направленные на:

- а) недопущение вовлечения детей в наихудшие формы детского труда;
- в) оказание необходимого и должного прямого содействия для прекращения занятия детей наихудшими формами детского труда, а также их реабилитации и социальной интеграции;

- с) предоставление всем детям, освобожденным от наихудших форм детского труда, доступа к бесплатному базовому образованию, а также по мере возможности и необходимости к профессионально-технической подготовке;
 - d) выявление и охват детей, находящихся в особо уязвимом положении; и
 - e) учет особенностей положения девочек.
3. Каждое государство-член назначает компетентный орган, ответственный за применение положений, проводящих в жизнь настоящую Конвенцию.

Статья 8

Государства-члены принимают необходимые меры с целью оказания друг другу помощи в проведении в жизнь положений настоящей Конвенции, используя для этого более широкое международное сотрудничество и/или помощь, включая поддержку социально-экономического развития, программ по борьбе с бедностью и всеобщего образования.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ № 81 ОТ 11 ИЮЛЯ 1947 ГОДА «ОБ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛЕ»

(извлечение)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 19 июня 1947 года на свою тридцатую сессию, постановив принять ряд предложений об инспекции труда в промышленности и торговле, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего одиннадцатого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок седьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1947 года об инспекции труда:

Раздел I. ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Статья 1

Каждый член Международной организации труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется иметь систему инспекции труда на промышленных предприятиях.

Статья 2

1. Система инспекции труда на промышленных предприятиях распространяется на все предприятия, в отношении которых инспектора труда обязаны обеспечить применение положений законодательства, относящихся к условиям труда и к охране трудящихся в процессе их работы.

2. Национальное законодательство может изъять из-под действия настоящей Конвенции предприятия горной промышленности и транспорта или части этих предприятий.

Статья 3

1. В задачу системы инспекции труда входит:

а) обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности трудящихся в процессе их работы, как, например, положений о продолжительности рабочего дня, заработной плате, безопасности труда, здравоохранении и благосостоянии, использовании труда детей и подростков и по другим подобным вопросам, в той мере, в какой инспекторам труда надлежит обеспечивать применение указанных положений;

в) обеспечение предпринимателей и трудящихся технической информацией и советами о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений;

с) доведение до сведения компетентного органа власти фактов бездействия или злоупотребления, которые не подпадают под действие существующих законодательных положений.

2. Если инспекторам труда поручаются другие функции, то последние не должны препятствовать осуществлению их основных функций и наносить каким-либо образом ущерб авторитету или беспристрастности, необходимым инспекторам в их отношениях с предпринимателями и трудящимися.

Статья 4

1. В той степени, в какой это совместимо с административной практикой члена Организации, инспекция труда находится под наблюдением и контролем центральной власти.

2. В случае федеративного государства выражение «центральный орган» может означать либо центральный орган федерации, либо центральный орган одной из составных частей федерации.

Статья 5

Компетентный орган власти принимает соответствующие меры для того, чтобы содействовать:

- а) эффективному сотрудничеству между службами инспекции, с одной стороны, и другими правительственными службами, а также государственными и частными учреждениями, осуществляющими аналогичную деятельность, — с другой;
- в) сотрудничеству между служащими инспекции труда и предпринимателями и трудящимися или их организациями.

Статья 6

Персонал инспекции состоит из государственных служащих, статус и условия работы которых обеспечивают стабильность занятия ими должности и делают их независимыми от любых изменений в правительстве или любого недолжного внешнего влияния.

Статья 7

1. При условии соблюдения положений, которым национальное законодательство может подчинить набор служащих государственных учреждений, инспектора труда набираются исключительно на основании пригодности кандидата к выполнению задач, которые будут на него возложены.

2. Методы проверки такой пригодности определяются компетентным органом власти.

3. Инспектора труда получают соответствующую подготовку для осуществления своих функций.

Статья 8

В состав персонала инспекции могут назначаться как мужчины, так и женщины; в случае необходимости на инспекторов-мужчин и инспекторов-женщин могут соответственно возлагаться особые задачи.

Статья 9

Каждый член Организации принимает необходимые меры для того, чтобы квалифицированные эксперты и специалисты, в том числе специалисты по медицине, механике, электричеству и химии, привлекались бы к работе инспекции в таких формах, которые будут признаны наиболее отвечающими национальным условиям, с целью обеспечить применение законодательных положений, относящихся к здравоохранению и безопасности трудящихся во время их работы, а также получать информацию о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов труда на состояние здоровья и безопасности трудящихся.

Статья 10

Число инспекторов труда должно быть достаточным для обеспечения эффективного осуществления функций инспекционной службы; оно устанавливается с учетом:

- а) важности задач, которые должны выполнять инспектора, и в частности:
 - i) числа, характера, размера и расположения предприятий, подпадающих под контроль инспекции;
 - ii) численности и категорий трудящихся, занятых на этих предприятиях;
 - iii) количества и сложности законодательных положений, применение которых им надлежит обеспечить;
- в) материальных средств, предоставленных в распоряжение инспекторов, и

с) практических условий, в которых должны осуществляться инспекционные посещения, чтобы быть эффективными.

Статья 11

1. Компетентный орган власти принимает необходимые меры для того, чтобы в распоряжении инспекторов труда находились:

а) местные бюро, оборудованные в соответствии с нуждами инспекционной службы и доступные для всех заинтересованных лиц;

в) транспортные средства, необходимые для осуществления их функций в случае, если нет соответствующих средств общественного транспорта.

2. Компетентный орган власти принимает необходимые меры с целью возмещения инспекторам труда всех расходов по перемещению и любых дополнительных расходов, необходимых для осуществления их функций.

Статья 12

1. Инспектора труда, снабженные документами, удостоверяющими их полномочия, имеют право:

а) беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции;

в) входить в дневное время во все здания, которые они имеют достаточные основания считать подпадающими под контроль инспекции;

с) осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются, и в частности:

i) наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы предпринимателю или персоналу предприятия по всем областям, относящимся к применению законодательных положений;

п) требовать ознакомления с любыми книгами, реестрами или документами, ведение которых предписано законодательством по вопросам условий труда, с целью проверки их соответствия законодательным положениям и снятия с них копии или выписки отдельных мест;

in) требовать вывешивания объявлений, как это предусмотрено законодательными положениями;

iv) изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ, при условии уведомления предпринимателя или его представителя о том, что материалы или вещества были изъяты и унесены с этой целью.

2. В случае инспекционного посещения инспектор уведомляет о своем присутствии предпринимателя или его представителя, если только он не сочтет, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Статья 13

1. Инспекторам труда разрешено требовать принятия мер по устранению недостатков, отмеченных в каком-либо сооружении, оборудовании или методах труда, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности трудящихся.

2. Для того чтобы инспектора труда имели возможность принять такие меры, они уполномочиваются при соблюдении права обжалования в судебные или административные органы, которое может быть предусмотрено национальным законодательством, давать распоряжения или требовать, чтобы было дано распоряжение:

а) о внесении в определенный срок в сооружения таких изменений, которые необходимы для обеспечения строгого применения законодательных положений по вопросам охраны здоровья и безопасности трудящихся;

б) в случае непосредственной угрозы для здоровья и безопасности трудящихся — о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению.

3. Если процедура, установленная в пункте 2, несовместима с административной и судебной практикой члена Организации, инспектора будет иметь право обращаться к компетентному органу власти, с тем чтобы он направил предписание или распорядился о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению.

Статья 14

Инспекции труда передается информация о несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях в таких случаях и таким образом, как это предписано национальным законодательством.

Статья 15

При условии соблюдения исключений, которые могут быть предусмотрены национальным законодательством, инспекторам труда:

а) запрещается участвовать прямо или косвенно в делах предприятий, находящихся под их контролем;

б) вменяется в обязанность, под угрозой уголовных санкций или соответствующих дисциплинарных мер, не разглашать, даже после ухода с должности, производственных или коммерческих тайн или же производственных процессов, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций;

в) предписывается считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения законодательных положений и воздерживаться от сообщения предпринимателю или его представителю о том, что инспекционное посещение было сделано в связи с получением такой жалобы.

Статья 16

Предприятия инспектируются так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффективного применения соответствующих законодательных положений.

Статья 17

1. Лица, нарушающие или уклоняющиеся от соблюдения законодательных положений, осуществление которых возложено на инспекторов труда, немедленно подвергаются судебному преследованию без предварительного уведомления; однако национальное законодательство может предусмотреть исключения в отношении таких случаев, когда должно делаться предварительное уведомление, с тем чтобы исправить положение или принять предупредительные меры.

2. Инспектора труда имеют право сами решать вопрос о том, следует ли сделать предупреждение или дать совет, вместо того чтобы возбудить или рекомендовать возбудить судебное преследование.

Статья 18

Национальным законодательством предусматриваются и эффективно применяются соответствующие санкции за нарушение законодательных положений, применение которых подлежит контролю со стороны инспекторов труда, и за противодействие, оказанное инспекторам труда при осуществлении ими своих обязанностей.

Статья 19

1. Инспектора труда или местные инспекционные бюро представляют центральному органу инспекционной службы периодические доклады общего характера о результатах своей деятельности.

2. Эти доклады составляются согласно предписаниям центрального органа и охватывают вопросы, время от времени указываемые этим органом; они представляются по

крайней мере так часто, как этого требует центральный орган, но во всяком случае не реже одного раза в год.

Статья 20

1. Центральный орган инспекции публикует ежегодные доклады общего характера о деятельности инспекционных служб, находящихся под его контролем.

2. Эти доклады публикуются в разумный срок, ни в коем случае не превышающий двенадцати месяцев по истечении года, к которому они относятся.

3. Экземпляры ежегодных докладов направляются Генеральному директору Международного бюро труда в разумный срок после их опубликования и во всяком случае не позднее чем через три месяца.

Статья 21

В ежегодных докладах, публикуемых центральным органом службы инспекции, охватываются следующие и все другие относящиеся к делу вопросы в той мере, в какой они подпадают под контроль данного центрального органа:

- а) законы и постановления, относящиеся к деятельности инспекции труда;
- в) персонал инспекции труда;
- с) статистические данные о предприятиях, охватываемых контролем инспекции, и число трудящихся, занятых на этих предприятиях;
- д) статистические данные об инспекционных посещениях;
- е) статистические данные об имевших место нарушениях и примененных санкциях;
- 0 статистические данные о несчастных случаях на производстве;
- г) статистические данные о профессиональных заболеваниях.

Раздел 11. ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА В ТОРГОВЛЕ

Статья 22

Каждый член Международной организации труда, в отношении которого находится в силе этот раздел настоящей Конвенции, обязуется иметь систему инспекции труда на торговых предприятиях.

Статья 23

Система инспекции труда в торговых предприятиях распространяется на те предприятия, в отношении которых инспектора труда должны обеспечить применение законодательных положений, относящихся к условиям труда и к охране трудящихся в процессе их работы.

Статья 24

Система инспекции труда в торговых предприятиях соответствует требованиям статей 3—21 настоящей Конвенции постольку, поскольку они применимы.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ № 122 «О ПОЛИТИКЕ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ» (Женева, 9 июля 1964 года) (извлечение)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся там 17 июня 1964 года на свою сорок восьмую сессию,

принимая во внимание, что Филадельфийская декларация признает торжественное обязательство Международной организации труда способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью достижение полной занятости и повышение жизненного уровня, и что в преамбуле к Уставу Международной организации труда предусматривается борьба с безработицей и гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни,

принимая во внимание далее, что в силу Филадельфийской декларации в обязанность Международной организации труда входит изучение и рассмотрение влияния экономических и финансовых аспектов политики на политику в области занятости в свете провозглашенной в этой Декларации основной цели, что «все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей»,

принимая во внимание, что во Всеобщей декларации прав человека предусматривается, что «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы»,

учитывая существующие международные трудовые конвенции и рекомендации, имеющие прямое отношение к политике в области занятости, и, в особенности, Конвенцию и Рекомендацию 1948 года о службах занятости; Рекомендацию 1949 года о профессиональной ориентации; Рекомендацию 1962 года о профессиональном обучении и Конвенцию и Рекомендацию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий,

принимая во внимание, что эти акты должны быть включены в более широкие рамки международной программы экономического развития на основе полной, продуктивной и свободно избранной занятости,

постановив принять ряд предложений, относящихся к политике в области занятости, что является частью восьмого пункта повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего июля девятого дня тысяча девятьсот шестьдесят четвертого года нижеуказанную Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией 1964 года о политике в области занятости.

Статья 1

1. В целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости, каждый член Организации провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

2. Эта политика имеет целью обеспечение того, чтобы:

- а) имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ищет работу;
- в) такая работа была как можно более продуктивной;
- с) существовала свобода выбора работы и самые широкие возможности для каждого трудящегося получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, национальной принадлежности или социального происхождения.

3. Эта политика должна учитывать надлежащим образом стадию и уровень экономического развития и взаимную связь между целями в области занятости и другими экономическими и социальными целями, и она должна осуществляться с помощью методов, соответствующих национальным условиям и практике.

Статья 2

С помощью методов, соответствующих национальным условиям, и в той мере, в какой позволяют эти условия, каждый член Организации:

а) определяет и периодически пересматривает в рамках координированной экономической и социальной политики меры, которые необходимо принять для достижения целей, указанных в статье 1;

в) предпринимает такие шаги, какие могут быть необходимы для применения этих мер, включая, в тех случаях, когда это целесообразно, разработку программ.

Статья 3

При применении настоящей Конвенции представители кругов, заинтересованных в предполагаемых мерах, в частности представители предпринимателей и трудящихся, привлекаются к консультациям в отношении политики в области занятости для того, чтобы полностью учесть их опыт и мнение и заручиться их полным сотрудничеством в формулировании и поддержке такой политики.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ № 144 «О ТРЕХСТОРОННИХ КОНСУЛЬТАЦИЯХ ДЛЯ СОДЕЙСТВИЯ ПРИМЕНЕНИЮ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ» (Женева, 21 июня 1976 года)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 2 июня 1976 года на свою шестьдесят первую сессию,

отмечая положения существующих международных конвенций и рекомендаций в области труда, в частности: Конвенцию 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию, Конвенцию 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров и Рекомендацию 1960 года о консультациях в отраслевом и в национальном масштабе, которые подтверждают право работодателей и работников на создание свободных и независимых организаций и требуют мер для повышения эффективности консультаций на национальном уровне между государственными органами власти и организациями работодателей и работников, а также положения многочисленных международных конвенций и рекомендаций в области труда, которые предусматривают проведение консультаций с организациями работодателей и работников для применения этих конвенций и рекомендаций,

рассмотрев четвертый пункт повестки дня сессии, который озаглавлен «Создание трехстороннего механизма для содействия применению международных трудовых норм», и постановив принять ряд предложений о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм,

решив придать этим предложениям форму конвенции,

принимает сего двадцать первого дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят шестого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы):

Статья 1

В настоящей Конвенции термин «представительные организации» означает наиболее представительные организации работодателей и работников, пользующиеся правом на свободу объединения.

Статья 2

1. Каждый член Международной организации труда, который ратифицирует настоящую Конвенцию, осуществляет процедуры, которые обеспечивают эффективные консультации между представителями правительства, работодателей и работников по вопросам, относящимся к деятельности Международной организации труда, упомянутым ниже в статье 5, пункт 1.

2. Каждая страна определяет характер и форму процедур, предусмотренных в пункте 1 настоящей статьи, в соответствии с национальной практикой после консультаций с представительными организациями, где подобные организации существуют и где такие процедуры еще не установлены.

Статья 3

1. Представители работодателей и работников, для целей осуществления процедур, предусмотренных настоящей Конвенцией, свободно выбираются своими представительными организациями, где такие организации существуют.

2. Работодатели и работники представлены на равной основе в любых органах, через посредство которых осуществляются консультации.

Статья 4

1. Компетентный орган власти несет ответственность за административное обеспечение процедур, предусмотренных настоящей Конвенцией.

2. Соответствующие мероприятия проводятся между компетентным органом власти и представительными организациями, где такие организации существуют, для финансирования любой необходимой подготовки участников таких процедур.

Статья 5

1. Целью процедур, предусмотренных настоящей Конвенцией, является проведение консультаций:

а) по ответам правительств на вопросы, касающиеся пунктов повестки дня Международной конференции труда, и по замечаниям правительств к предлагаемым текстам, которые будут обсуждаться Конференцией;

в) по предложениям компетентному органу или компетентным органам власти в связи с представлением конвенций и рекомендаций в соответствии со статьей 19 Устава Международной организации труда;

с) по повторному рассмотрению через соответствующие промежутки времени не ратифицированных конвенций и рекомендаций, которые еще не применяются, с целью определения мер, которые могли бы быть приняты для содействия их применению и, в соответствующих случаях, ратификации;

д) по вопросам, возникающим в связи с докладами, которые должны представляться Международному бюро труда согласно статье 22 Устава Международной организации труда;

е) по предложениям о денонсировании ратифицированных конвенций.

2. Для обеспечения должного рассмотрения вопросов, упомянутых в пункте 1 настоящей статьи, консультации проводятся через соответствующие промежутки времени, установленные по согласию, но по крайней мере раз в год.

Статья 6

Компетентный орган власти выпускает ежегодный доклад об осуществлении процедур, предусмотренных настоящей Конвенцией, когда это будет сочтено необходимым после консультаций с представительными организациями, где такие организации существуют.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ № 132 «ОБ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ» (ПЕРЕСМОТРЕННАЯ В 1970 ГОДУ)

(Женева, 24 июня 1970 года)

(извлечение)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 3 июня 1970 года на свою пятьдесят четвертую сессию, постановив принять ряд предложений об оплачиваемых отпусках, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, и решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать четвертого дня июня месяца одна тысяча девятьсот семидеятого года нижеследующую Конвенцию, на которую возможны ссылки как на Конвенцию 1970 года об оплачиваемых отпусках (с поправками):

Статья 1

Положения настоящей Конвенции применяются через национальное законодательство и нормативно-правовые акты в той мере, в какой они не применены иначе посредством коллективных договоров, арбитражных и судебных решений, государственных механизмов установления заработной платы или любых других схожих инструментов в соответствии с практикой данной страны и с учетом существующих в ней условий.

Статья 2

1. Конвенция применяется ко всем работающим лицам, за исключением моряков.

2. В случае необходимости после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, если таковые существуют, компетентным органом власти или соответствующим государственным аппаратом в каждой отдельно взятой стране могут быть приняты меры по исключению из сферы применения данной Конвенции отдельных категорий лиц, работающих до найму, применение Конвенции в отношении которых вызывает серьезные затруднения или же вопросы законодательного или конституционного характера.

3. Каждый член МОТ, ратифицирующий настоящую Конвенцию, в первом докладе о применении Конвенции, представляемом согласно статье 22 Устава Международной организации труда, перечисляет все категории, которые могли быть исключены в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи, с указанием причин такого исключения, а в последующих докладах сообщает о состоянии своего законодательства и о своей практике в отношении исключенных категорий, а также о том, в какой степени осуществлено или предполагается применение Конвенции в отношении таких категорий.

Статья 3

1. Каждое лицо, к которому применяется настоящая Конвенция, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск установленной минимальной продолжительности.

2. Каждый член МОТ, ратифицирующий Конвенцию, при ратификации в своем заявлении указывает продолжительность отпуска.

3. Ни в каком случае отпуск не может составлять менее трех рабочих недель за один год работы.

4. Каждый член МОТ, ратифицировавший Конвенцию, может впоследствии, в новом заявлении, уведомить Генерального директора Международного бюро труда о том,

что он устанавливает более длительный отпуск, чем тот, который был указан при ратификации.

Статья 4

1. Лицо, продолжительность работы которого в течение любого года меньше той продолжительности, которая требуется для приобретения права на полный отпуск, предусмотренного в предыдущей статье, имеет право на оплачиваемый отпуск за такой год, продолжительность которого должна быть пропорциональна продолжительности его работы в течение этого года.

2. Выражение «год» в пункте 1 настоящей статьи означает календарный год или любой период такой же продолжительности, определенный компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой отдельно взятой стране.

Статья 5

1. Для получения права на ежегодный оплачиваемый отпуск может требоваться минимальный период работы.

2. Продолжительность такого периода работы определяется компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой отдельно взятой стране, но не должна превышать шести месяцев.

3. Метод подсчета продолжительности периода работы в целях признания права на отпуск устанавливается компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране.

4. В соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране, отсутствие на работе по таким причинам, не зависящим от заинтересованного работника, как болезнь, несчастный случай (травма) или отпуск по беременности и родам, засчитывается в стаж работы.

Статья 6

1. Государственные и национальные праздники и нерабочие дни, независимо от того, приходятся они на период ежегодного отпуска или нет, не засчитываются как часть минимального ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного пунктом 3 статьи 3 настоящей Конвенции.

2. В соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране, периоды нетрудоспособности, вызываемые болезнью или несчастным случаем, не могут засчитываться в качестве части минимального ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного пунктом 3 статьи 3 настоящей Конвенции.

Статья 7

1. Каждое лицо, пользующееся отпуском, предусмотренным в данной Конвенции, получает за полный период этого отпуска, как минимум, свою обычную или среднюю заработную плату (включая эквивалент в форме наличных денежных средств любой части этого вознаграждения, которая обычно выдается натурой и которая не является постоянной выплатой, производимой независимо от того, находится данное лицо в отпуске или нет), подсчитанную методом, определяемым компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране.

2. Суммы, причитающиеся к выплате в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи, выплачиваются данному лицу до отпуска, если иное не предусмотрено в соглашении, касающемся этого лица и работодателя.

Статья 8

1. Разбивка ежегодного оплачиваемого отпуска на части может быть разрешена компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране.

2. Если иное не предусмотрено в соглашении, связывающем работодателя и работника, то, при условии, что продолжительность работы дает работнику такое право, одна из частей отпуска должна составлять, по меньшей мере, две непрерывные рабочие недели.

Статья 9

1. Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, упомянутая в п. 2 ст. 8 настоящей Конвенции, предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

2. Любая часть ежегодного отпуска сверх установленной минимальной продолжительности может быть отложена с согласия работника на период, превышающий тот, который указан в пункте 1 настоящей статьи, но не выходящий за определенные отдельно установленные пределы.

3. Минимальная продолжительность и пределы времени, упомянутые в п. 2 настоящей статьи, определяются компетентным органом после консультации с заинтересованными организациями работодателей и работников, или посредством коллективных переговоров, или другим подобным методом, соответствующим национальной практике и национальным условиям.

Статья 10

1. Время предоставления отпуска, если оно не устанавливается нормативными документами, коллективным соглашением, арбитражным решением или иными способами, соответствующими национальной практике, определяется работодателем после консультации с работником или с его представителями.

2. При определении времени предоставления отпуска должны учитываться потребность предприятия в рабочей силе и возможности для отдыха, доступные работнику.

Статья 11

Работнику, проработавшему минимальный период, который может требоваться в силу п. 1 ст. 5 настоящей Конвенции, после прекращения трудовых отношений с данным работодателем предоставляется оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности периода его работы, за который ему не было предоставлено отпуска, или же выплачивается денежная компенсация, или предоставляется эквивалентное право на отпуск в дальнейшем.

Статья 12

Соглашения об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный п. 3 ст. 3 настоящей Конвенции, или о неиспользовании такого отпуска с заменой его компенсацией в денежной или иной форме признаются, в соответствии с национальными условиями, недействительными или запрещаются.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ № 135 «О ЗАЩИТЕ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ И ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ ИМ ВОЗМОЖНОСТЯХ» (Женева, 23 июня 1971 года) (извлечение)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 2 июня 1971 года на свою пятьдесят шестую сессию, учитывая положения Конвенции № 98 относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров, в которой предусматривается защита работников от любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в сфере трудовых отношений, принимая во внимание желательность дополнения этих положений в отношении представителей работников, постановив принять ряд предложений о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, что является пятым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего двадцать третьего дня июня месяца одна тысяча девятьсот восемьдесят первого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1971 года о представителях работников:

Статья 1

Представители работников на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей работников, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности, постольку, поскольку они действуют в соответствии с существующим законодательством или коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями.

Статья 2

1. Представителям работников предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции.
2. В этой связи учитываются особенности системы трудовых отношений данной страны, а также потребности, размер и возможности соответствующего предприятия.
3. Предоставление таких возможностей не должно снижать эффективности функционирования соответствующего предприятия.

Статья 3

В целях настоящей Конвенции термин «представители работников» означает лиц, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой, будь то:

а) представители профессиональных союзов, а именно представители, назначенные или избранные профессиональными союзами или членами таких профсоюзов; или

в) выборные представители, а именно представители, свободно избранные работниками предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или коллективными договорами и функции которых не включают деятельности, которая признана исключительной прерогативой профессиональных союзов в рассматриваемой стране.

Статья 4

Национальное законодательство, коллективные договоры, арбитражные или судебные решения могут определять категорию или категории представителей работников, за которыми признается право на защиту и возможности, предусмотренные в настоящей Конвенции.

Статья 5

Когда на одном предприятии существуют как представители профессионального союза, так и выборные представители, при необходимости должны приниматься соответствующие меры для того, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиций профессиональных союзов или их представителей, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ № 47 «О СОКРАЩЕНИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ДО СОРОКА ЧАСОВ В НЕДЕЛЮ»

(Женева, 22 июня 1935 года)

(извлечение)

Генеральная конференция Международной организации труда, собравшаяся в Женеве 4 июня 1935 года на свою девятнадцатую сессию,

принимая во внимание, что вопрос о сокращении длительности рабочей недели включен в повестку дня сессии шестым пунктом,

принимая во внимание, что безработица приняла настолько широкие размеры и продолжается уже настолько длительное время, что в настоящее время миллионы трудящихся в мире страдают от нищеты и лишений, за которые они не ответственны и от которых они имеют законное право быть избавленными,

считая желательным, чтобы трудящиеся могли бы в практически возможной мере пользоваться плодами технического прогресса, быстрое развитие которого характеризует современную промышленность,

считая, что для проведения в жизнь резолюций, принятых на восемнадцатой и девятнадцатой сессиях Международной конференции труда, необходимо предпринять усилия для сокращения в возможно большей мере длительности рабочего времени во всех категориях занятости,

принимает сего июня двадцать второго дня 1935 года нижеследующую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией о 40-часовой рабочей неделе, 1935 г.

Статья 1

Каждый член Международной организации труда, который ратифицирует настоящую Конвенцию, заявляет о своем одобрении:

а) принципа 40-часовой рабочей недели, который должен применяться таким образом, чтобы не повлечь понижения уровня жизни трудящихся;

в) принятия мер или содействия мерам, которые будут сочтены подходящими для достижения этой цели;

и обязуется применять этот принцип к различным категориям занятости в соответствии с детальными постановлениями, которые должны быть предписаны отдельными конвенциями, к которым данный член Организации мог бы присоединиться.

ЕВРОПЕЙСКАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ХАРТИЯ
ОТ 3 МАЯ 1996 ГОДА (ПЕРЕСМОТРЕННАЯ)
(извлечение)

Преамбула

Правительства, подписавшие настоящую Хартию, являющиеся членами Совета Европы, учитывая, что целью Совета Европы является достижение большего единства между его членами в целях защиты и осуществления идеалов и принципов, которые являются их общим наследием, и содействия их экономическому и социальному прогрессу, в особенности путем обеспечения и последующей реализации прав человека и основных свобод;

учитывая, что в Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, подписанной в Риме 4 ноября 1950 года, и в Протоколах к ней, государства — члены Совета Европы договорились обеспечить своему населению гражданские и политические права и свободы, указанные в этих документах;

учитывая, что в Европейской социальной хартии, открытой для подписания 18 октября 1961 года в Турине, и в Протоколах к ней, государства — члены Совета Европы согласились обеспечить своему населению социальные права, указанные в этих документах, в целях повышения их уровня жизни и социального благополучия;

напоминая, что Конференция министров по правам человека, состоявшаяся в Риме 5 ноября 1990 года, подчеркнула необходимость, с одной стороны, сохранить неделимый характер всех прав человека, гражданских, политических, экономических, социальных и культурных, и, с другой стороны, дать новый импульс Европейской социальной хартии; преисполненные решимости, в свете договоренностей, достигнутых на Конференции министров в Турине 21 и 22 октября 1991 года, обновить и уточнить основное содержание Европейской социальной хартии с тем, чтобы учесть, в особенности те существенные социальные изменения, которые произошли со времени принятия Хартии;

признавая преимущество включения в пересмотренную Хартию, которая постепенно заменит Европейскую социальную хартию, прав, гарантируемых этой Хартией, с поправками к ней, прав, гарантируемых дополнительным Протоколом 1988 года, а также добавления новых прав,

согласились о нижеследующем:

Часть I

Стороны признают в качестве цели своей политики, которую они будут осуществлять всеми надлежащими средствами как национального, так и международного характера, создание условий, обеспечивающих эффективное осуществление следующих прав и принципов:

1. Каждый должен иметь возможность зарабатывать себе на жизнь свободно выбираемым трудом.

2. Все работники имеют право на справедливые условия труда.

3. Все работники имеют право на охрану и гигиену труда.

4. Все работники имеют право на справедливое вознаграждение за труд, обеспечивающее им и их семьям достойный уровень жизни.

5. Все работники и работодатели имеют право на свободное объединение в национальные или международные организации для защиты своих экономических и социальных интересов.

6. Все работники и работодатели имеют право на коллективные переговоры.

7. Дети и молодежь имеют право на особую защиту от физических и моральных рисков, которым они подвергаются.

8. Работающие женщины в период материнства имеют право на особую защиту.
9. Каждый имеет право на профессиональную ориентацию с целью оказания ему помощи в выборе профессии в соответствии с его личными способностями и интересами.
10. Каждый имеет право на профессиональную подготовку.
11. Каждый имеет право на использование любых средств, позволяющих ему поддерживать свое здоровье в наилучшем возможном состоянии.
12. Все работники и их иждивенцы имеют право на социальное обеспечение.
13. Каждый, не имеющий достаточных средств, имеет право на социальную и медицинскую помощь.
14. Каждый имеет право на социальное обслуживание.
15. Инвалиды имеют право на независимость, социальную интеграцию и участие в жизни общества.
16. Семья, как основная ячейка общества, имеет право на надлежащую социальную, правовую и экономическую защиту для обеспечения ее всестороннего развития.
17. Дети и молодежь имеют право на надлежащую социальную, правовую и экономическую защиту.
18. Граждане любой из Сторон имеют право заниматься на территории любой другой Стороны всякой приносящей доход деятельностью на равных основаниях с гражданами этой Стороны, за исключением ограничений, вызванных вескими экономическими или социальными причинами.
19. Работники-мигранты, являющиеся гражданами одной из Сторон, а также их семьи имеют право на защиту и помощь на территории любой другой Стороны.
20. Все работники имеют право на равные возможности и равное обращение в сфере занятости и профессиональной деятельности без дискриминации по признаку пола.
21. Работники имеют право на получение информации и консультаций на предприятии.
22. Работники имеют право на участие в определении и в улучшении условий труда и производственной среды на предприятии.
23. Каждое лицо пожилого возраста имеет право на социальную защиту.
24. Все работники имеют право на защиту в связи с увольнением.
25. Все работники имеют право на защиту своих претензий в случае неплатежеспособности работодателя.
26. Все работники имеют право на защиту своего достоинства в период работы.
27. Все лица с семейными обязанностями, работающие или желающие поступить на работу, имеют на это право, не подвергаясь дискриминации и по возможности без создания коллизии между своей работой и семейными обязанностями.
28. Представители работников на предприятиях имеют право на защиту от наносящих им ущерб действий и на предоставление им надлежащих возможностей для осуществления их функций.
29. Все работники имеют право на получение информации и консультаций в случае массовых увольнений.
30. Каждый имеет право на защиту от бедности и социального отторжения.
31. Каждый имеет право на жилье.

Часть II

Стороны считают для себя имеющими силу, как это предусмотрено в части III, обязательства, изложенные в нижеследующих статьях и пунктах.

Статья 1. Право на труд

В целях обеспечения эффективного осуществления права на труд Стороны обязуются:

- I) признать одной из своих первоочередных целей и обязанностей достижение и поддержание как можно более высокого и стабильного уровня занятости в целях достижения полной занятости;

- 2) обеспечить эффективную защиту права работников зарабатывать себе на жизнь свободно выбираемым трудом;
- 3) создать или развивать для всех работников бесплатные службы по трудоустройству;
- 4) обеспечивать или содействовать развитию соответствующей профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и переподготовки.

Статья 2. Право на справедливые условия труда

В целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливые условия труда Стороны обязуются:

- 1) установить нормальную продолжительность рабочего дня и рабочей недели и постепенно сокращать продолжительность рабочей недели в той мере, в какой это позволяет рост производительности труда и другие связанные с этим факторы;
- 2) установить оплачиваемые праздничные дни;
- 3) обеспечить предоставление как минимум четырехнедельного ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 4) ликвидировать риски, сопряженные с выполнением опасных и вредных работ, а там, где пока невозможно ликвидировать или в достаточной мере смягчить эти риски, обеспечить либо сокращение продолжительности рабочего времени, либо предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков для работников, занятых на таких работах;
- 5) обеспечить еженедельный отдых, который, по мере возможности, должен совпадать с днем недели, признаваемым по традиции или обычаю соответствующей страны или региона днем отдыха;
- 6) обеспечить информирование работников в письменной форме как можно быстрее и, во всяком случае, не позднее чем через два месяца со дня начала их работы по найму о существенных аспектах трудового договора или трудовых отношений;
- 7) обеспечить, чтобы работники, занятые на ночной работе, получали льготы, учитывающие особый характер работы в ночное время.

Статья 3. Право на охрану и гигиену труда

В целях обеспечения эффективного осуществления права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, Стороны обязуются в консультации с организациями работодателей и работников:

- 1) определять, осуществлять и периодически пересматривать последовательную национальную политику по вопросам охраны и гигиены труда, производственной среды. Первоочередной целью этой политики должно быть улучшение охраны и гигиены труда и предотвращение несчастных случаев и нанесения ущерба здоровью, происходящих в процессе работы или связанных с ней, прежде всего путем сведения к минимуму причин рисков, присущих производственной среде;
- 2) издавать нормативные правовые акты по вопросам охраны и гигиены труда;
- 3) обеспечить контроль за применением таких нормативных правовых актов;
- 4) способствовать прогрессивному развитию служб охраны и медицины труда для всех работников, прежде всего с консультативными и профилактическими функциями.

Статья 4. Право на справедливое вознаграждение за труд

В целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливое вознаграждение за труд Стороны обязуются:

- 1) признать право работников на вознаграждение за труд, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни;
- 2) признать право работников на повышенный размер оплаты за сверхурочную работу, за исключением некоторых особых случаев;
- 3) признать право работающих мужчин и женщин на равную оплату за труд равной ценности;

4) признать за всеми работниками право на получение в разумные сроки заблаговременного уведомления о прекращении их работы по найму;

5) разрешать вычеты из заработной платы только с соблюдением условий и в объеме, которые предусмотрены национальными законодательствами или нормативными правовыми актами, либо установлены в коллективных договорах или решениях арбитража.

Осуществление этих прав обеспечивается посредством свободно заключаемых коллективных договоров либо созданного на основании закона механизма установления заработной платы или других средств, отвечающих национальным условиям.

Статья 5. Право на объединение

В целях обеспечения или поощрения свободы работников и работодателей в создании местных, национальных или международных организаций для защиты своих экономических и социальных интересов и свободы вступления в эти организации Стороны обязуются обеспечить, чтобы национальное законодательство не содержало норм, ограничивающих эту свободу, а существующие нормы не применялись в ограничение этой свободы. Степень применения гарантий, предусмотренных в настоящей статье, к полиции определяется национальными законами или нормативными правовыми актами. Принцип, регулирующий применение этих гарантий в отношении военнослужащих и степень их применимости в отношении лиц этой категории, также определяются национальными законами или нормативными правовыми актами.

Статья 6. Право на коллективные переговоры

В целях обеспечения эффективного осуществления права на ведение коллективных переговоров Стороны обязуются:

1) содействовать проведению совместных консультаций между работниками и работодателями;

2) содействовать, когда это необходимо и целесообразно, созданию механизмов для проведения добровольных переговоров между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников — с другой, с целью регулирования условий занятости посредством заключения коллективных договоров;

3) содействовать созданию и использованию надлежащего механизма примирения и добровольного арбитража для урегулирования трудовых споров; и признают:

4) право работников и работодателей на коллективные действия в случаях коллизии интересов, включая право на забастовку, при условии соблюдения обязательств, которые могут вытекать из заключенных ранее коллективных договоров.

Статья 7. Право детей и молодежи на защиту

В целях обеспечения эффективного осуществления права детей и молодежи на защиту Стороны обязуются:

1) установить, что минимальный возраст приема на работу составляет 15 лет, за исключением случаев, когда дети заняты на определенного вида легких работах, не наносящих ущерба их здоровью, нравственности или образованию;

2) установить, что минимальный возраст для приема на работу в отношении определенных видов работ, которые считаются опасными и вредными для здоровья, составляет 18 лет;

3) установить, что лица, которые еще получают обязательное образование, не должны быть заняты на таких работах, которые лишают их возможности получать такое образование в полном объеме;

4) ограничить продолжительность рабочего дня для лиц в возрасте до 18 лет в соответствии с потребностями их развития и, в частности с их потребностями в области профессиональной подготовки;

5) признать за молодыми работниками и учениками право на справедливую оплату труда или на другие соответствующие пособия;

6) установить, чтобы время, затраченное молодежью на профессиональную подготовку во время рабочего дня нормальной продолжительности, с согласия работодателя, рассматривалось как часть рабочего дня;

7) установить для работников в возрасте до 18 лет право на минимальный четырехнедельный ежегодный оплачиваемый отпуск;

8) установить, что лица в возрасте до 18 лет не должны быть заняты на ночных работах, за исключением некоторых видов работ, предусмотренных в национальных законах или нормативных правовых актах;

9) установить, что лица в возрасте до 18 лет, занятые на некоторых видах работ, предусмотренных национальными законами или нормативными правовыми актами, должны проходить регулярный медицинский осмотр;

10) обеспечить специальную защиту от рисков физического и морального ущерба, которым подвергаются дети и молодежь, и в частности от рисков, с которыми прямо или косвенно сопряжена их работа.

Статья 8. Право работающих женщин на охрану материнства

В целях обеспечения эффективного осуществления права работающих женщин на охрану материнства Стороны обязуются:

1. предоставлять работающим женщинам оплачиваемый отпуск до родов и после родов общей продолжительностью не менее четырнадцати недель либо в виде оплачиваемого отпуска, либо путем выплаты соответствующих пособий по социальному обеспечению или из государственных фондов;

2. считать незаконным для работодателя уведомлять женщину об увольнении в период со времени, когда она уведомила работодателя о своей беременности, до окончания ее отпуска по беременности и родам или уведомления ее об увольнении в такое время, чтобы срок увольнения пришелся на этот период;

3. обеспечить, чтобы женщинам, имеющим грудных детей, предоставлялись перерывы в работе для кормления ребенка;

4. регламентировать работу в ночное время беременных женщин, женщин, приступивших к работе непосредственно после родов, и кормящих матерей;

5. запретить любое использование труда беременных женщин, женщин, приступивших к работе непосредственно после родов, и кормящих матерей на подземных работах и на всех других видах опасных, вредных и тяжелых работ, а также принять должные меры по защите прав таких женщин в отношении занятости.

Статья 9. Право на профессиональную ориентацию

В целях обеспечения эффективного осуществления права на профессиональную ориентацию Стороны обязуются предоставлять или поощрять, по мере необходимости, оказание услуг, которые помогают всем лицам, в том числе инвалидам, решать проблемы, связанные с выбором профессии или повышением профессионального уровня с учетом индивидуальных особенностей и возможностей занятости. Эта помощь должна предоставляться бесплатно как молодежи, включая школьников, так и взрослым.

Статья 10. Право на профессиональную подготовку

В целях обеспечения эффективного осуществления права на профессиональную подготовку Стороны обязуются:

1) предоставлять или способствовать предоставлению, по мере необходимости и в консультации с организациями работодателей и работников, техническую и профессиональную подготовку всем лицам, включая инвалидов, а также предоставлять сред-

ства, дающие доступ к высшему техническому и университетскому образованию исключительно на основе критерия личных способностей;

2) создать или способствовать развитию системы ученичества и иных систем профессиональной подготовки юношей и девушек по различным специальностям по месту работы;

3) обеспечить или развивать по мере необходимости:

а) достаточные и легко доступные средства в целях профессиональной подготовки взрослых работников;

в) специальные средства в целях профессиональной переподготовки взрослых работников, вызванные потребностями технического прогресса и новыми тенденциями в области занятости;

4) принимать специальные меры или способствовать принятию таких мер в целях переподготовки и включения в производственный процесс длительно безработных;

5) поощрять максимальное использование имеющихся возможностей за счет таких необходимых мер, как:

а) сокращение или упразднение всякой платы за обучение;

в) предоставление в соответствующих случаях финансовой помощи;

с) включение в нормальную продолжительность рабочего дня времени, затрачиваемого работником на дополнительную профессиональную подготовку, которую он получает по просьбе своего работодателя во время работы по найму;

д) обеспечение, посредством необходимого контроля, осуществляемого в консультации с организациями работодателей и работников, эффективной системы ученичества и любых других форм профессиональной подготовки молодых работников и их общей надлежащей защиты.

Статья 11. Право на охрану здоровья

В целях обеспечения эффективного осуществления права на охрану здоровья Стороны обязуются принять, непосредственно или в сотрудничестве с государственными или частными организациями, соответствующие меры, направленные, в частности на:

1. устранение, насколько это возможно, причин нарушения здоровья;

2. предоставление услуг консультационного и просветительского характера, направленных на укрепление здоровья и поощрение личной ответственности за свое здоровье;

3. предотвращение, насколько это возможно, эпидемических, эндемических и других заболеваний, а также несчастных случаев.

Статья 12. Право на социальное обеспечение

В целях обеспечения эффективного осуществления права на социальное обеспечение Стороны обязуются:

1. создать или поддерживать систему социального обеспечения;

2. поддерживать систему социального обеспечения на удовлетворительном уровне, как минимум на таком, который требуется для ратификации Европейского кодекса социального обеспечения;

3. добиваться постепенного подъема системы социального обеспечения на более высокий уровень;

4. принимать меры путем заключения соответствующих двусторонних и многосторонних соглашений или другими средствами и при соблюдении условий, предусмотренных в этих соглашениях, с тем, чтобы обеспечить:

а) равенство обращения для своих граждан и граждан других Сторон в том, что касается прав на социальное обеспечение, включая сохранение преимуществ, предоставленных законодательством о социальном обеспечении, независимо от любого передвижения защищаемого лица по территориям Сторон;

b) предоставление, сохранение и восстановление прав на социальное обеспечение такими средствами, как суммирование периодов страхования или трудового стажа, приобретенных в соответствии с законодательством каждой из Сторон.

Статья 18. Право на занятие приносящей доход деятельностью на территории других Сторон

В целях обеспечения эффективного осуществления права на занятие приносящей доход деятельностью на территории любой другой Стороны Стороны обязуются:

1. применять действующее законодательство в либеральном духе;
2. упростить существующие формальности и сократить или упразднить пошлины и другие сборы с иностранных работников или их работодателей;
3. смягчить на индивидуальной или коллективной основе нормативные правовые акты, регулирующие занятость иностранных работников; и признают:
4. право своих граждан выезжать из своей страны для того, чтобы заняться приносящей доход деятельностью на территории других Сторон.

Статья 19. Право работников-мигрантов и их семей на защиту и помощь

В целях обеспечения эффективного осуществления права работников-мигрантов и их семей на защиту и помощь на территории любой другой Стороны Стороны обязуются:

1. содействовать созданию или поддержанию деятельности служб, призванных оказывать достаточную и бесплатную помощь таким работникам и, в частности предоставлять в их распоряжение точную информацию и предпринимать все необходимые меры, насколько это соответствует национальному законодательству, против вводящей в заблуждение пропаганды, касающейся эмиграции и иммиграции;
2. принимать в рамках своей юрисдикции соответствующие меры для облегчения выезда, проезда и приема таких работников и их семей и обеспечивать им во время проезда в рамках своей юрисдикции оказание необходимых санитарных и медицинских услуг, а также хорошие гигиенические условия;
3. содействовать, когда это представляется целесообразным, сотрудничеству между государственными и частными социальными службами стран эмиграции и иммиграции;
4. гарантировать законно находящимся на их территории работникам-мигрантам в той мере, в какой эти вопросы регулируются законом или нормативными актами или входят в компетенцию административных властей, режим, не менее благоприятный, чем тот, который предоставляется их собственным гражданам, в следующих областях:
 - a) оплата труда и иные условия работы;
 - b) членство в профессиональных союзах и пользование преимуществами, предоставляемыми коллективными договорами;
 - c) жилье;
5. обеспечить законно находящимся на их территории работникам-мигрантам режим, не менее благоприятный, чем тот, который предоставляется их собственным гражданам, в отношении налогов, сборов и отчислений, взимаемых с лиц, работающих по найму;
6. содействовать в максимально возможной степени воссоединению семьи работника-мигранта, получившего разрешение поселиться на их территории;
7. обеспечить законно находящимся на их территории работникам-мигрантам режим, не менее благоприятный, чем тот, который предоставляется их собственным гражданам, в отношении доступа к судебным процедурам по вопросам, упомянутым в настоящей статье;

8. гарантировать законно находящимся на их территории работникам-мигрантам, чтобы они не подвергались высылке, кроме случаев, когда они создают угрозу национальной безопасности или наносят ущерб общественному порядку или нравственности;

9. разрешить работникам-мигрантам в пределах, разрешенных законом, переводить любую часть их заработка и сбережений, какую они пожелают;

10. распространить защиту и помощь, предусмотренные в настоящей статье, на самозанятых работников-мигрантов в той степени, в какой эти меры применимы к данной категории работников;

11. поощрять обучение и оказывать содействие в обучении работников-мигрантов и членов их семей национальному языку принимающего государства или, если таких языков несколько, одному из них;

12. поощрять, насколько это практически возможно, обучение и оказывать содействие в обучении детей работников-мигрантов родному языку их родителей.

Статья 20. Право на равные возможности и равное обращение в сфере занятости и профессиональной деятельности без дискриминации по признаку пола

В целях обеспечения эффективного осуществления права на равные возможности и равное обращение в сфере занятости и профессиональной деятельности без дискриминации по признаку пола Стороны обязуются признавать это право и принимать надлежащие меры для обеспечения осуществления этого права в следующих областях:

- a) доступ к занятости, защита от увольнения и профессиональная реинтеграция;
- b) профессиональная ориентация, профессиональная подготовка, переподготовка и реадаптация;
- c) условия труда и занятости, включая вознаграждение за труд;
- d) профессиональная карьера, включая продвижение по работе.

Статья 22. Право на участие в определении и улучшении условий труда и производственной среды

В целях обеспечения эффективного осуществления права работников на участие в определении и улучшении условий труда и производственной среды на предприятии Стороны обязуются принимать или поощрять меры, дающие работникам или их представителям возможность, в соответствии с национальным законодательством и практикой, участвовать;

- a) в определении и улучшении условий труда, организации труда и производственной среды;
- b) в обеспечении охраны и гигиены труда на предприятии;
- c) в создании условий на предприятии для организации социального и социально-культурного обслуживания;
- d) в контроле за соблюдением нормативных правовых актов по этим вопросам.

Статья 24. Право на защиту в случае увольнения

В целях обеспечения эффективного осуществления права работников на защиту в случае увольнения Стороны обязуются признавать:

- a) право всех работников не быть уволенными без достаточных оснований, связанных с их способностями либо с поведением, либо с производственными потребностями предприятия, учреждения или организации;
- b) право работников, уволенных без достаточных оснований, на адекватную компенсацию или иную надлежащую помощь.

Для этого Стороны обязуются обеспечить работнику, который считает, что его увольнение было необоснованным, право апелляции к независимому органу.

Статья 25. Право работников на защиту их претензий в случае неплатежеспособности работодателя

В целях обеспечения эффективного осуществления права работников на защиту их претензий в случае неплатежеспособности работодателя Стороны обязуются обеспечивать, чтобы претензии работников, вытекающие из трудовых договоров или трудовых отношений, гарантировались соответствующим гарантийным институтом либо любой другой действенной формой защиты.

Статья 26. Право работника на защиту своего достоинства в период работы

В целях обеспечения эффективного осуществления реализации права всех работников на защиту достоинства в период работы Стороны обязуются в консультации с организациями предпринимателей и работников:

1. содействовать разъяснительной работе и информированию по вопросам сексуальных домогательств на рабочем месте или в связи с работой, их предотвращению и принимать все необходимые меры для защиты работников от такого поведения;
2. содействовать разъяснительной работе и информированию в отношении издевательских, явно враждебных и оскорбительных действий против отдельных работников на рабочем месте или в связи с работой, их предотвращению и принимать все необходимые меры для защиты работников от такого поведения.

Статья 27. Право работников с семейными обязанностями на равные возможности и равное обращение

В целях обеспечения осуществления права на равные возможности и на равное обращение работающих мужчин и женщин с семейными обязанностями, а также работников с семейными обязанностями, с одной стороны, и всех остальных работников — с другой, Стороны обязуются:

1. принять соответствующие меры, с тем чтобы:
 - а) предоставлять работникам с семейными обязанностями возможность поступить на работу и сохранять работу, а также возобновлять работу после перерыва, вызванного семейными обязанностями, включая меры в области профессиональной ориентации и профессиональной подготовки;
 - б) учитывать их потребности в отношении условий труда и социального обеспечения;
 - с) развивать государственные или частные социальные службы, в том числе детские сады и другие детские учреждения с дневным пребыванием, или способствовать их развитию;
2. обеспечивать возможность любому из родителей получать после отпуска по беременности и родам отпуск по уходу за ребенком, продолжительность и условия которого должны определяться национальным законодательством, коллективными договорами или практикой;
3. обеспечивать, чтобы семейные обязанности как таковые не служили основанием для увольнения.

Статья 28. Право представителей работников на защиту и льготы на предприятиях

В целях обеспечения эффективного осуществления права представителей работников осуществлять свои функции Стороны обязуются обеспечить, чтобы на предприятиях представители работников:

- а) пользовались эффективной защитой от действий, направленных против них, включая увольнение на основании их статуса или деятельности в качестве представителей работников на данном предприятии;
- б) получали надлежащие средства и возможности, позволяющие им оперативно и действенно выполнять свои функции с учетом системы трудовых отношений, действующей в стране, а также потребностей, значимости и возможностей предприятия.

**Статья 29. Право работников на информацию и консультации
в случае массовых увольнений**

В целях обеспечения эффективного осуществления права работников на получение информации и консультаций в случае массовых увольнений Стороны обязуются обеспечить, чтобы работодатели заблаговременно информировали представителей работников о предстоящих массовых увольнениях такого рода и консультировались с ними относительно путей и средств, позволяющих ограничить масштабы и смягчить последствия таких увольнений, например путем принятия одновременно с увольнениями социальных мер, направленных, в частности на содействие новому трудоустройству или переподготовке увольняемых работников.

30 декабря 2001 года

№ 197-ФЗ

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принят
Государственной Думой
21 декабря 2001 года

Одобен
Советом Федерации
26 декабря 2001 года

Изменения:

Федеральные законы от 24 июля 2002г. №97-ФЗ; от 25 июля 2002г. № 116-ФЗ; от 30июня 2003г. №86-ФЗ; от 27апреля 2004г. №32-ФЗ; от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; от 29декабря 2004г. №201-ФЗ; от 9мая 2005г. №45-ФЗ; от 30июня 2006г. №90-ФЗ; от 18декабря 2006г. №232-ФЗ; от 30декабря 2006г. №271-ФЗ; от 20апреля 2007г. №54-ФЗ; от 21 июля 2007г. № 194-ФЗ; от 1 октября 2007г. №224-ФЗ; от 18октября 2007г. №230-ФЗ; от 1 декабря 2007г. №309-ФЗ; от 28февраля 2008г. № 13-ФЗ; от 22 июля 2(Ю8г. № 157-ФЗ; от 23 июля 2008г. №° 160-ФЗ; от 25декабря 2008г. №280-ФЗ; от 25 декабря 2008г. №281-ФЗ; от 30декабря 2(Ю8г. №309-ФЗ; от 30декабря 2008г. №313-ФЗ; от 7мая 2009г. №80-ФЗ; от 17июля 2009г. № 167-ФЗ; от 24 июля 2009г. №206-ФЗ; от 24 июля 2009г. №213-ФЗ; от 10ноября 2009г. №260-ФЗ; от 25ноября 2009г. №267-ФЗ; от 27июля 2010г. №227-ФЗ; от 23декабря 2010г. №387-ФЗ; от 29декабря 2010г. №437-ФЗ; от 17июня 2011г. № 146-ФЗ; от 1 июля 2011 г. № 169-ФЗ; от 18июля 2011г. №238-ФЗ; от 18июля 2011г. №242-ФЗ; от 18июля 2011г. №243-ФЗ; от 19июля 2011г. №248-ФЗ; от 7ноября 2011г. №303-ФЗ; от 7ноября 2011г. №305-ФЗ; от 21 ноября 2011г. №329-ФЗ; от 22ноября 2011г. №334-ФЗ; от 28ноября 2011г. №337-ФЗ; от 30ноября 2011г. №353-ФЗ; от 7декабря 2011г. №417-ФЗ; от 29февраля 2012г. № 16-ФЗ; от 1 апреля 2012г. №27-ФЗ; от 23 апреля 2012г. №35-ФЗ; от 28июля 2012г. № 136-ФЗ; от 12 ноября 2012г. № 188-ФЗ; от 3 декабря 2012г. № 231-ФЗ; от 3 декабря 2012г. №234-ФЗ; от 3декабря 2012г. №236-ФЗ; от 29декабря 2012г. №>280-ФЗ; от 5апреля 2013г. №58-ФЗ; от 5апреля 2013г. №60-ФЗ; от 7мая 2013г. №95-ФЗ; от 7мая 2013г. №99-ФЗ; от 7мая 2013г. № 102-ФЗ; от 7июня 2013г. № 108-ФЗ; от 7июня 2013г. № 125-ФЗ; от 2 июля 2013г. № 157-ФЗ; от 2 июля 2013г. № 162-ФЗ; от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ; от 23 июля 2013г. №204-ФЗ; от 25ноября 2013г. №317-ФЗ; от 28декабря 2013г. №421-ФЗ; от 2апреля 2014г. №50-ФЗ; от 2апреля 2014г. №55-ФЗ; от 2апреля 2014г. №56-ФЗ; от 5мая 2014г. № 116-ФЗ; от 4 июня 2014г. № 145-ФЗ; от 28июня 2014г. № 199-ФЗ; от 21 июля 2014г. №216-ФЗ; от 4 ноября 2014г. № 333-ФЗ; от 24 ноября 2014г. №358-ФЗ; от 1 декабря 2014г. №409-ФЗ; от 22декабря 2014г. №432-ФЗ; от 22декабря 2014г. №443-ФЗ; от 29декабря 2014г. №457-ФЗ; от 31 декабря 2014г. №489-ФЗ; от 31 декабря 2014г. №519-ФЗ; от 6 апреля 2015г. №82-ФЗ; от 2мая 2015г. № 122-ФЗ; от 8июня 2015г. № 152-ФЗ; от 23июня 2015г. №200-ФЗ; от 29июня 2015г. №201-ФЗ; от 13 июля 2015г. №230-ФЗ; от 13 июля 2015г. №233-ФЗ; от 13 июля 2015г. №237-ФЗ; от 13июля 2015г. №242-ФЗ; от 5октября 2015г. №285-ФЗ; от 29декабря 2015г. №391-ФЗ; от 30декабря 2015г. №434-ФЗ; от 1 мая 2016г. № 132-ФЗ; от 3 июля 2016г. №236-ФЗ; от 3 июля 2016г. №239-ФЗ; от 3 июля 2016г. №272-ФЗ; от 3 июля 2016г. №305-ФЗ; от 3 июля 2016г. №347-ФЗ; от 3 июля 2016г. №348-ФЗ; от 28декабря 2016г. № 505-ФЗ; от 1 мая 2017г. №84-ФЗ; от 18июня 2017г. № 125-ФЗ; от 1 июля 2017г. № 132-ФЗ; от 1 июля 2017г. № 139-ФЗ; от 29 июля 2017г. №255-ФЗ; от 29июля 2017г. №256-ФЗ; от 27ноября 2017г. №359-ФЗ; от 20декабря 2017г. №400-ФЗ; от 29декабря 2017г. №461-ФЗ; от 31 декабря 2017г. №502-ФЗ; от 5февраля 2018г. №8-ФЗ.

Учтено:

Постановление Конституционного Суда РФ от 18 июля 2013г. № 19-П.

При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №421-ФЗ) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Особенности въезда в Российскую Федерацию, пребывания на территории Российской Федерации, осуществления миграционного учета и трудовой деятельности иностранных граждан, направляемых временно работодателем с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников, по договору о предоставлении труда работников (персонала) в случаях и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ (в ред. Федерального закона от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ), Законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. указанного Федерального закона), другими федеральными законами, устанавливаются Федеральным законом от 15 августа 1996г. № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию», Федеральным законом от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и Федеральным законом от 18 июля 2006г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации».

Трудовые договоры, заключенные с руководителями, заместителями руководителей государственных или муниципальных научных организаций, которые достигли на день вступления в силу Федерального закона от 22 декабря 2014г. №443-ФЗ (1 января 2015г.) возраста шестидесяти пяти лет или достигнут возраста шестидесяти пяти лет в течение трех лет с этой даты, сохраняют действие до истечения сроков, предусмотренных этими трудовыми договорами, но не более чем в течение трех лет со дня вступления в силу упомянутого Федерального закона.

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

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

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

организации труда и управлению трудом;

трудоустройству у данного работодателя;

подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

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

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

материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 18 июля 2011г. № 242-ФЗ.)

разрешению трудовых споров;

обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

(Абзац введен Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

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

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

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

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

равенство прав и возможностей работников;

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

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 24 ноября 2014г. №358-ФЗ.)

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

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

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

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

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

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

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

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

обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

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

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 июля 2013г. № 162-ФЗ.)

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

в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

(Часть в ред. Федеральных законов от 23 июля 2013г. №204-ФЗ; от 1 декабря 2014г. №409-ФЗ.)

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 4. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен.

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

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

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

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

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

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

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

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

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

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

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

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

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

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

указами Президента Российской Федерации;

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

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

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

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

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

Внесение изменений в настоящий Кодекс, а также приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу осуществляется отдельными федеральными законами. Положения, предусматривающие внесение изменений в настоящий Кодекс, приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу, не могут быть включены в тексты федеральных законов, изменяющих другие законодательные акты Российской Федерации, приостанавливающих их действие или признающих их утратившими силу либо содержащих самостоятельный предмет правового регулирования.

(Часть введена Федеральным законом от 29 июля 2017 г. №255-ФЗ.)

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

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

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

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

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

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

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

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

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

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

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

порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

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

порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

(Абзац в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ.)

порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

систему и порядок проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, организацию контроля качества проведения специальной оценки условий труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

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

виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

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

Полномочия федеральных органов исполнительной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, предусмотренные настоящим Кодексом, могут передаваться для осуществления органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации постановлениями Правительства Российской Федерации в порядке, установленном федеральным законом.

(Часть введена Федеральным законом от 13 июля 2015г. №233-ФЗ; в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. М347-ФЗ.)

Статья 7. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права
(Статья утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Работодатели, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее — локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

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

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

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

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

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

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

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

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

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

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

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

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №421-ФЗ.)

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

(Часть в ред. Федеральных законов от 23 июля 2013г. №204-ФЗ; от 1 декабря 2014г. №409-ФЗ.)

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

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

(Часть в ред. Федерального закона от 22 декабря 2014г. №443-ФЗ.)

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

военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
 члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
 лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;
 другие лица, если это установлено федеральным законом.
(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

истечением срока действия;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

выступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

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

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

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

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

истечением срока действия;

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

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

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 14. Исчисление сроков

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

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

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

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

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

Статья 15. Трудовые отношения

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

(Часть в ред. Федерального закона от 5 мая 2014г. № 116-ФЗ.)

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

(Часть введена Федеральным законом от 28 декабря 2013г. М421-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

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

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

избрания на должность;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

назначения на должность или утверждения в должности;

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

судебного решения о заключении трудового договора;

(Абзац седьмой утратил силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

(Абзац введен Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

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

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

(Часть введена Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

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

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

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

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 19'. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями

Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй статьи 15 настоящего Кодекса;

судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой — третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

(Статья введена Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Статья 20. Стороны трудовых отношений

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

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

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, — также лица, не достигшие указанного возраста.

(Часть в ред. Федеральных законов от 23 июля 2013г. №204-ФЗ; от 1 декабря 2014г. №409-ФЗ.)

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

Для целей настоящего Кодекса работодателями — физическими лицами признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие ад-

вокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели - индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей — индивидуальных предпринимателей;

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

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

(Часть в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ.)

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

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

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

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

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

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя — юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 35-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

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

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

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

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

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

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

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

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранно-

сти имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

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

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

создавать производственный совет (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) — совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

(Абзац введен Федеральным законом от 7 мая 2013г. №95-ФЗ.)

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

(Абзац введен Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Работодатель обязан:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

(Абзац в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. №242-ФЗ.)

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

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

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

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

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

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №421-ФЗ.)

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

Раздел II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Статья 23. Понятие социального партнерства в сфере труда

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

Социальное партнерство в сфере труда (далее — социальное партнерство) — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и ра-

ботодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

(Часть вторая утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 24. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
 - уважение и учет интересов сторон;
 - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
 - содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
 - соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- (Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)*
- полномочность представителей сторон;
 - свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
 - добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
 - реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
 - обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
 - контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
 - ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Статья 25. Стороны социального партнерства

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

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

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 26. Уровни социального партнерства

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Социальное партнерство осуществляется на:

- федеральном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
- региональном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- отраслевом уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 27. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в формах:

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела

Особенности применения норм настоящего раздела к государственным гражданским служащим, муниципальным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов безопасности, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации устанавливаются федеральными законами.

(Статья в ред. Федеральных законов от 25 июля 2002г. № 116-ФЗ; от 30 июня 2003г. №86-ФЗ; от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 3 июля 2016г. №305-ФЗ.)

Глава 4. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

*(Наименование в ред. Федерального закона
от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)*

Статья 29. Представители работников

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, — интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или из-

менении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

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

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 31. Иные представители работников

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

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

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

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

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

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 33. Представители работодателей

Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель — индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

(Часть в ред. Федерального закона от 3 декабря 2012г. №234-ФЗ.)

(Часть третья утратила силу. Федеральный закон от 24 ноября 2014г. №358-ФЗ.)

(Часть четвертая утратила силу. Федеральный закон от 24 ноября 2014 г. №358-ФЗ.)

Статья 34. Иные представители работодателей

Представителями работодателей - организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Глава 5. ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

(Часть шестая утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 35¹. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отноше-

ний и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, — соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заклучения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

(Статья введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 6. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Статья 36. Ведение коллективных переговоров

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее — единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с частями второй — четвертой настоящей статьи, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представитель-

ный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Статья 38. Урегулирование разногласий

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном настоящим Кодексом.

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

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Глава 7. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

Статья 40. Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (часть вторая — пятая статьи 37 настоящего Кодекса).

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

(Часть четвертая утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 43. Действие коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, — на всех работников соответствующего подразделения.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 45. Соглашение. Виды соглашений

Соглашение — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работода-

телей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

(Часть в ред. Федерального закона от 2апреля 2014г. №55-ФЗ.)

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения — соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

На федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства может заключаться одно трехстороннее соответственно генеральное, межрегиональное, региональное, территориальное соглашение.

(Часть введена Федеральным законом от 24 ноября 2014г. №358-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 46. Содержание и структура соглашения

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением.

(Часть в ред. Федерального закона от 3 декабря 2012г. №234-ФЗ.)

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);

гарантии, компенсации и льготы работникам;

режимы труда и отдыха;

занятость, условия высвобождения работников;
подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

условия и охрана труда;

развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;

дополнительное пенсионное страхование;

другие вопросы, определенные сторонами.

(Часть в ред. Федерального закона от 3 декабря 2012г. №234-ФЗ.)

Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия обязана распространить информацию о начале коллективных переговоров по заключению соглашения через средства массовой информации. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров. Работодатель, получивший указанное уведомление, обязан проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. Работодатель, не являющийся членом объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по заключению соглашения, вправе участвовать в коллективных переговорах путем вступления в члены этого объединения работодателей или в других формах, определенных этим объединением работодателей.

(Часть в ред. Федерального закона от 24 ноября 2014г. №358-ФЗ.)

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

(Часть введена Федеральным законом от 3 декабря 2012г. №234-ФЗ.)

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

(Часть введена Федеральным законом от 3 декабря 2012г. №234-ФЗ.)

Соглашение подписывается представителями сторон.

Статья 48. Действие соглашения

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Соглашение действует в отношении:

всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившее соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

(Абзац в ред. Федерального закона от 24 ноября 2014г. №358-ФЗ.)

работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей - государственных органов, органов местного самоуправления, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий соглашение действует также в случае, если оно заключено от их имени уполномоченными государственным органом или органом местного самоуправления (статья 34 настоящего Кодекса).

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях третьей и четвертой настоящей статьи.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

(Часть введена Федеральным законом от 24 ноября 2014г. №358-ФЗ.)

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-пра-

вовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 49. Изменение и дополнение соглашения

Изменение и дополнение соглашения производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения — соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 3 декабря 2012г. №234-ФЗ.)

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 8. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

(Статья в ред. Федерального закона от 3 декабря 2012г. № 234-ФЗ.)

Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;

(Абзац в ред. Федерального закона от 3 декабря 2012 г. №234-ФЗ.)

проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

участие в разработке и принятии коллективных договоров;

иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

(Абзац в ред. Федерального закона от 3 декабря 2012 г. №234-ФЗ.)

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

(Часть в ред. Федерального закона от 3 декабря 2012г. № 234-ФЗ.)

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Глава 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 54. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

Раздел III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава 10. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

(Часть введ. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 5 мая 2014г. № 116-ФЗ.)

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Статья 56'. Запрещение заемного труда

Заемный труд запрещен.

Заемный труд - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются главой 53¹ настоящего Кодекса.

(Статья введена Федеральным законом от 3 мая 2014г. № 116-ФЗ.)

Статья 57. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 28 февраля 2008г. № 13-ФЗ; от 3 декабря 2012г. №236-ФЗ.)

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

(Абзац введен Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

(Абзац введен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ.)

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Статья 58. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Статья 59. Срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 человек);

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 февраля 2008г. № 13-ФЗ.)

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
(Абзац введ. Федеральным законом от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река — море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

(Абзац введен Федеральным законом от 7 ноября 2011г. №305-ФЗ.)

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.
(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 60'. Работа по совместительству

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 настоящего Кодекса.

(Статья введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 60². Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа подругой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

(Статья введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 61. Вступление трудового договора в силу

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым догово-

ром, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 62. Выдача документов, связанных с работой, и их копий

(Наименование в ред. Федерального закона от 21 июля 2014г. №216-ФЗ.)

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 21 июля 2014г. №216-ФЗ.)

(Часть вторая утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

(Часть третья утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работник обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

(Часть введена Федеральным законом от 21 июля 2014г. №216-ФЗ.)

Глава 11. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

(Часть в ред. Федеральных законов от 23 июля 2013г. №204-ФЗ; от 1 декабря 2014г. №409-ФЗ.)

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выпол-

нения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

(Часть в ред. Федерального закона от 1 июля 2017г. № 139-ФЗ.)

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

(Часть в ред. Федерального закона от 1 июля 2017г. № 139-ФЗ.)

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ\ от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ.)

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

(Часть в ред. Федерального закона от 29 июня 2015 г. №200-ФЗ.)

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 64'. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанно-

сти государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(Статья введ. Федерального закона от 21 ноября 2011г. №329-ФЗ.)

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицом, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

(Часть в ред. Федерального закона от 1 декабря 2014г. №409-ФЗ.)

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

(Часть в ред. Федерального закона от 21 июля 2014г. №216-ФЗ.)

документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

(Абзац введен Федеральным законом от 23 декабря 2010г. №387-ФЗ.)

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения

врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

(Абзац введен Федеральным законом от 13 июля 2015г. №230-ФЗ.)

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

(Часть в ред. Федерального закона от 21 июля 2014г. №216-ФЗ.)

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 66. Трудовая книжка

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

(Часть в ред. Федерального закона от 23 июля 2008г. № 160-ФЗ.)

Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

(Часть шестая утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 67. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех

рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, — не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 67¹. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(Статья введена Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Статья 68. Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 69. Медицинский осмотр при заключении трудового договора

(Наименование в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Статья 70. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Глава 12. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (Наименование введ. Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 72'. Перевод на другую работу. Перемещение

Перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72' настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

(Статья введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 72². Временный перевод на другую работу

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или

порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

(Статья введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уве-

домить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения

(Наименование в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

Статья 76. Отстранение от работы

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 30 ноября 2011г. №353-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 ноября 2011г. №353-ФЗ.)

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 ноября 2011г. №353-ФЗ.)

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 30 ноября 2011г. №353-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Глава 13. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72 настоящего Кодекса);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

(Пункт введ. Федерального закона от 24 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

(Часть введ. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)
Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(Часть третья утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Статья 79. Прекращение срочного трудового договора

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

(Пункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

(Пункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

(Пункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

(Подпункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

(Подпункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

(Подпункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

(Подпункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

(Подпункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7¹) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие «иностранное финансовое средство» используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года №79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»;

(Пункт введен Федеральным законом от 3 декабря 2012г. №231-ФЗ; в ред. Федеральных законов от 29 декабря 2012г. №280-ФЗ; от 7 мая 2013г. № 102-ФЗ; от 28 декабря 2016г. №505-ФЗ.)

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

(Пункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

12) пункт утратил силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7¹ части первой настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

(Часть введена Федеральным законом от 1 июля 2017г. № 132-ФЗ.)

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) неизбрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

(Пункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

{Пункт введен Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.}

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

(Пункт введен Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

(Пункт введен Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

(Пункт введен Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

12) пункт утратил силу. *Федеральный закон от 1 декабря 2014г. №409-ФЗ;*

13) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

(Пункт введен Федеральным законом от 23 декабря 2010г. №387-ФЗ.)

Положения пункта признаны:

не соответствующими статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 1), 46 (части 1 и 2) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации в той мере, в какой данные законоположения вводят безусловный и бессрочный запрет на занятие педагогической деятельностью, а также иной профессиональной деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних и, соответственно, предполагают безусловное увольнение лиц, имевших судимость (а равно лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по нереабилитирующим основаниям) за совершение иных указанных в данных законоположениях преступлений, кроме тяжких и особо тяжких преступлений, а также преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности, не предусматривая при этом необходимость учета вида и степени тяжести совершенного преступления, срока, прошедшего с момента его совершения, формы вины, обстоятельств, характеризующих личность, в том числе поведение лица после совершения преступления, отношение к исполнению трудовых обязанностей, а также иных факторов, позволяющих определить, представляет ли конкретное лицо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних, чем несоразмерно ограничивают право таких лиц на свободное распоряжение своими способностями к труду и нарушают баланс конституционно значимых ценностей;

не соответствующими статьям 37 (часть 1), 49 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации в той мере, в какой данные законоположения предусматривают обязательное и безусловное прекращение трудового договора с работником, осуществляющим педагогическую или иную профессиональную деятельность в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, если это лицо подвергается уголовному преследованию за указанные в данных законоположениях преступления, — до разрешения уголовного дела по существу или до завершения производства по уголовному делу;

не соответствующими статьям 37 (часть 1), 54 (часть 2) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации в той мере, в какой данные законоположения — по смыслу, придавав-

тому им правоприменительной практикой, — допускают наступление предусмотренных ими неблагоприятных последствий в связи с совершением лицом деяния, которое на момент решения вопроса о приеме на работу или об увольнении не признается преступлением.

Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 18 июля 2013г. № 19- П.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 23 декабря 2010г. №387-ФЗ.)

(Часть третья утратила силу. Федеральный закон от 1 декабря 2014 г. №409- ФЗ.)

Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 настоящего Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г, №90-ФЗ.)

отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 25 декабря 2008г. №280-ФЗ.)

заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

(Абзац введен Федеральным законом от 23 декабря 2010г. №387-ФЗ.)

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

(Абзац введен Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 84'. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

(Часть в ред. Федерального закона от 29 июня 2015г. №201-ФЗ.)

(Статья введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Глава 14. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Статья 85. Понятие персональных данных работника.

Обработка персональных данных работника

(Статья утратила силу. Федеральный закон от 7 мая 2013 г. №99-ФЗ.)

Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

(Пункт в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами;

(Пункт в ред. Федерального закона от 7 мая 2013 г. №99-ФЗ.)

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

(Пункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

(Пункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

(Пункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников

Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований настоящего Кодекса и иных федеральных законов.
(*Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.*)

Статья 88. Передача персональных данных работника

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами;

(*Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.*)

не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

(*Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.*)

осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

(*Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.*)

разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

(*Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.*)

Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;

(*Абзац в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.*)

требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить пер-

сональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 7 мая 2013 г. №99-ФЗ.)

Раздел IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Глава 15. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 91. Понятие рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

(Часть введена Федеральным законом от 22 июля 2008г. № 157-ФЗ.)

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет — не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, — не более 36 часов в неделю.

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

(Часть введена Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

(Часть введена Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

(Часть в ред. Федерального закона от 1 июля 2017г. №s 139-ФЗ.)

Настоящим Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 93. Неполное рабочее время

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июня 2017г. № 125-ФЗ.)

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

(Часть введена Федеральным законом от 18 июня 2017г. № 125-ФЗ.)

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до

пятнадцати лет — 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет — 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

(Абзац в ред. Федерального закона от 1 июля 2017г. № 139-ФЗ.)

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет — 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 4 часа;

(Абзац в ред. Федерального закона от 1 июля 2017г. № 139-ФЗ.)

для инвалидов — в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать;

при 36-часовой рабочей неделе — 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой — третьей статьи 92 настоящего Кодекса:

при 36-часовой рабочей неделе — до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее — до 8 часов.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ.)

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; в ред. Федерального закона от 28 февраля 2008г. № 13-ФЗ.)

Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Статья 96. Работа в ночное время

Ночное время — время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

(Часть в ред. Федеральных законов от 24 июля 2002г. №97-ФЗ; от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 28 февраля 2008г. № 13-ФЗ.)

Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее — установленная для работника продолжительность рабочего времени):

для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса).

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 98. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство)

(Статья утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 99. Сверхурочная работа

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Сверхурочная работа — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

(Пункт в ред. Федерального закона от 7 декабря 2011 г. №417-ФЗ.)

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 16. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Статья 100. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, — трудовым договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Статья 101. Ненормированный рабочий день

Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

(Часть введена Федеральным законом от 18 июня 2017г. № 125-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

FIFA, дочерние организации FIFA, контрагенты FIFA, конфедерации, национальные футбольные ассоциации, Российский футбольный союз, Оргкомитет «Россия-2018» вправе устанавливать работникам, трудовая деятельность которых связана с осуществлением мероприятий по подготовке и проведению в Российской Федерации спортивных соревнований — чемпионата мира по футболу FIFA 2018 г. и Кубка конфедераций FIFA 2017г., ненормированный рабочий день. Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ.

Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Статья 103. Сменная работа

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены — вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Статья 104. Суммированный учет рабочего времени

Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — три месяца.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ.)

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

(Часть введена Федеральным законом от 8 июня 2015г. № 152-ФЗ.)

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 105. Разделение рабочего дня на части

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

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Раздел V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Глава 17. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 106. Понятие времени отдыха

Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Статья 107. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:
перерывы в течение рабочего дня (смены);
ежедневный (междусменный) отдых;
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
нерабочие праздничные дни;
отпуска.

Глава 18. ПЕРЕРЫВЫ В РАБОТЕ. ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Статья 108. Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июня 2017г. № 125-ФЗ.)

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 109. Специальные перерывы для обогрева и отдыха

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Статья 111. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 112. Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2, 3, 4, 5, 6 и 8 января — Новогодние каникулы;

(Абзац в ред. Федерального закона от 23 апреля 2012г. №35-ФЗ.)

7 января — Рождество Христово;

23 февраля — День защитника Отечества;

8 марта — Международный женский день;

1 мая — Праздник Весны и Труда;

9 мая — День Победы;

12 июня — День России;

4 ноября — День народного единства.

(Часть в ред. Федерального закона от 29 декабря 2004г. №201-ФЗ.)

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи.

(Часть в ред. Федерального закона от 23 апреля 2012г. №35-ФЗ.)

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выход-

ных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 23 апреля 2012г. №35-ФЗ.)

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 февраля 2008г. № 13-ФЗ.)

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Положения статьи не применяются в отношении работников FIFA, дочерних организации FIFA, контрагентов FIFA, конфедераций, национальных футбольных ассоциаций, Российского футбольного союза, Оргкомитета «Россия-2018», его дочерних организаций, трудовая деятельность которых связана с осуществлением мероприятий по подготовке и проведению в Российской Федерации спортивных соревнований - чемпионата мира по футболу FIFA 2018 г. и Кубка конфедераций FIFA 2017 г. Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ.

Глава 19. ОТПУСКА

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

(Статья в ред. Федерального закона от 28декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

(Абзац в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

(Абзац введен Федеральным законом от 22 июля 2008г. № 157-ФЗ.)

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

(Абзац четвертый утратил силу. Федеральный закон от 22 июля 2008г. № 157-ФЗ.)

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков работникам FIFA, дочерних организаций FIFA, контрагентов FIFA, конфедераций, национальных футбольных ассоциаций, Российского футбольного союза, Оргкомитета «Россия-2018», его дочерних организаций, трудовая деятельность которых связана с осуществлением мероприятий по подготовке и проведению в Российской Федерации спортивных соревнований — чемпионата мира по футболу FIFA 2018г. и Кубка конфедераций FIFA 2017г., определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом планов мероприятий соответствующих организаций по подготовке и проведению спортивных соревнований. Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ.

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денеж-

ной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

(Часть в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 2 июля 2013г. № 157-ФЗ; от 3 июля 2016г. №305-ФЗ.)

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Раздел VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Глава 20. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 129. Основные понятия и определения

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

(Часть вторая утратила силу. Федеральный закон от 20 апреля 2007г. № 54-ФЗ.)

Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы — минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются: величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

(Абзац третий утратил силу. Федеральный закон от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ.)

меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

ограничение оплаты труда в натуральной форме;

обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 18 июля 2004г. №242-ФЗ.)

ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

сроки и очередность выплаты заработной платы.

Статья 131. Формы оплаты труда

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 5 февраля 2018г. № 8-ФЗ.)

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 132. Оплата по труду

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 21. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда

(Наименование в ред. Федерального закона от 20 апреля 2007г. №54-ФЗ.)

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 20 апреля 2007г. №54-ФЗ.)

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

(Абзац в ред. Федерального закона от 20 апреля 2007г. №54-ФЗ.)

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

(Абзац в ред. Федерального закона от 20 апреля 2007г. №54-ФЗ.)

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

(Абзац в ред. Федерального закона от 20 апреля 2007г. №54-ФЗ.)

другими работодателями - за счет собственных средств.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 20 апреля 2007г. №54-ФЗ.)

(Часть четвертая утратила силу. Федеральный закон от 20 апреля 2007г. № 54-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ.)

Статья 133'. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации обеспечивается:

организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, — за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

организациями, финансируемыми из местных бюджетов, — за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

другими работодателями - за счет собственных средств.

Разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение указанного соглашения осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации в порядке, установленном статьей 47 настоящего Кодекса.

После заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию вместе с текстом данного соглашения. Руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации уведомляет об опубликовании указанных предложения и соглашения федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если работодатели, осуществляющие деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате не представили в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими. К указанному отказу должны быть приложены протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением.

В случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации. Представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации и представители указанной трехсторонней комиссии обязаны принимать участие в этих консультациях.

Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществле-

ние федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 настоящего Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой — восьмой настоящей статьи, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

(Статья введена Федеральным законом от 20 апреля 2007г. №54-ФЗ.)

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Статья 135. Установление заработной платы

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры. Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации.

(Часть в ред. Федеральных законов от 20 апреля 2007г. №54-ФЗ; от 25 ноября 2013г. М317-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(Часть в ред. Федерального закона от 23 апреля 2012 г. №35-ФЗ.)

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

(Часть в ред. Федерального закона от 4 ноября 2014г. № 333-ФЗ.)

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

(Часть в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №272-ФЗ.)

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1,2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым Масти второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Статья 139. Исчисление средней заработной платы

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале — по 28-е (29-е) число включительно).

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2 (Юбг. №90-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 140. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

(Часть введена Федеральным законом от 30 декабря 2015г. №434-ФЗ.)

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 143. Тарифные системы оплаты труда

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Тарифные системы оплаты труда - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и поря-

док их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

(Часть в ред. Федерального закона от 3 декабря 2012г. №236-ФЗ.)

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 3 декабря 2012г. №236-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

в федеральных государственных учреждениях — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

(Часть в ред. Федеральных законов от 20 апреля 2007г. № 54-ФЗ; от 18 октября 2007г. №230-ФЗ.)

Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

(Часть в ред. Федерального закона от 20 апреля 2007г. №54-ФЗ.)

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются:

федеральными государственными учреждениями — за счет средств федерального бюджета;

государственными учреждениями субъектов Российской Федерации — за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

муниципальными учреждениями - за счет средств местных бюджетов.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

(Часть в ред. Федерального закона от 3 декабря 2012г. №236-ФЗ.)

Профессиональные квалификационные группы — группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 145. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий, а также руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, определяются трудовыми договорами в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких фондов, учреждений, предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих фондов, учреждений, предприятий, в размере, не превышающем размера, который установлен:

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий — нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, государственных унитарных предприятий субъектов Российской Федерации - нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий — нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий и среднемесячной заработной платы работников таких фондов, учреждений, предприятий, установленные в соответствии с данной частью (в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №347-ФЗ), применяются с 1 января 2017г.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в части второй настоящей статьи, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, федеральных государственных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, государственных унитарных предприятий, субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий, включенных в перечни, утвержденные соответственно Правительством Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

Условия оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов иных организаций устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

(Статья в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №347-ФЗ.)

Статья 146. Оплата труда в особых условиях

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

(Часть в ред. Федерального закона от 28декабря 2013г. №421-ФЗ.)

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Статья 147. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

(Наименование в ред. Федерального закона от 28декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

(Часть в ред. Федерального закона от 28декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работе нормальными условиями труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 28декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60² настоящего Кодекса).

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 152. Оплата сверхурочной работы

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

(Часть вторая утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

(Часть введена Федеральным законом от 18 июня 2017г. № 125-ФЗ.)

Положения статьи не применяются в отношении работников FIFA, дочерних организаций FIFA, контрагентов FIFA, конфедераций, национальных футбольных ассоциаций, Российского футбольного союза, Оргкомитета «Россия-2018», его дочерних организаций, трудовая деятельность которых связана с осуществлением мероприятий по подготовке и проведению в Российской Федерации спортивных соревнований - чемпионата мира по футболу FIFA 2018 г. и Кубка конфедераций FIFA 2017 г. Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ.

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

(Часть введена Федеральным законом от 18 июня 2017 г. № 125-ФЗ.)

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Положения статьи не применяются в отношении работников FIFA, дочерних организаций FIFA, контрагентов FIFA, конфедераций, национальных футбольных ассоциаций, Российского футбольного союза, Оргкомитета «Россия-2018», его дочерних организаций, трудовая деятельность которых связана с осуществлением мероприятий по подготовке и проведению в Российской Федерации спортивных соревнований - чемпионата мира по футболу FIFA 2018 г. и Кубка конфедераций FIFA 2017 г. Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ.

Статья 154. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Положения статьи не применяются в отношении работников FIFA, дочерних организаций FIFA, контрагентов FIFA, конфедераций, национальных футбольных ассоциаций, Российского футбольного союза, Оркомитета «Россия-2018», его дочерних организаций, трудовая деятельность которых связана с осуществлением мероприятий по подготовке и проведению в Российской Федерации спортивных соревнований — чемпионата мира по футболу FIFA 2018 г. и Кубка конфедераций FIFA 2017 г. Федеральный закон от 7 июня 2013 г. № 108-ФЗ.

Статья 155. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняются не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2(Ю)бг. Ns 90-ФЗ.)

Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Статья 157. Оплата времени простоя

Время простоя (статья 12² настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

{Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных орга-

низаний, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простое не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; в ред. Федерального закона от 28февраля 2008г. № 13-ФЗ.)

Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

Глава 22. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Статья 159. Общие положения

Работникам гарантируются:

государственное содействие системной организации нормирования труда;
применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 160. Нормы труда

Нормы труда — нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы — устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 23 июля 2008г. № 160-ФЗ.)

Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Раздел VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Глава 23. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 164. Понятие гарантий и компенсаций

Гарантии — средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Глава 24. ГАРАНТИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ, ДРУГИЕ СЛУЖЕБНЫЕ ПОЕЗДКИ И ПЕРЕЕЗДЕ НА РАБОТУ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 166. Понятие служебной командировки

Служебная командировка — поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 167. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

(Часть в ред. Федерального закона от 2апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, работникам территориальных фондов обязательного медицинского страхования или государственных учреждений субъектов Российской Федерации, лицам, работающим в органах местного самоуправления, работникам муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

(Часть введена Федеральным законом от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ; в ред. Федерального закона от 3июля 2016г. №347-ФЗ.)

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(Часть введена Федеральным законом от 2апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Статья 168'. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);

иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в части первой настоящей статьи, а также перечень работ, профес-

сий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

(Статья введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

расходы по обустройству на новом месте жительства.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

(Часть введ. Федеральным законом от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, работникам территориальных фондов обязательного медицинского страхования или государственных учреждений субъектов Российской Федерации, лицам, работающим в органах местного самоуправления, работникам муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

(Часть введена Федеральным законом от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ; в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №347-ФЗ.)

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальным нормативным актом либо по соглашению сторон трудового договора, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(Часть введена Федеральным законом от 2 апреля 2014г. №>55-ФЗ.)

Глава 25. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ИМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИЛИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Статья 170. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей

Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 171. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами настоящего Кодекса.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется статьей 373 настоящего Кодекса.

Статья 172. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

Глава 26. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук

(Наименование в ред. Федеральных законов от 2 июля 2013 г.

№ 185-ФЗ; от 22 декабря 2014 г. №443-ФЗ.)

Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам

(Наименование в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

прохождения государственной итоговой аттестации — до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

(Абзац четвертый утратил силу. Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации — 15 календарных дней;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Статья 173¹. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования — подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук

(Наименование в ред. Федерального закона от 22 декабря 2014г. №443-ФЗ.)

Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

(Абзац ред. Федерального закона от 22 декабря 2014 г. №443-ФЗ.)

один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 декабря 2014г. №443-ФЗ.)

(Статья введена Федеральным законом от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования

(Наименование в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах — по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов — по 40 календарных дней;

прохождения государственной итоговой аттестации — до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

(Абзац четвертый утратил силу. Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, — 10 календарных дней;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования

(Статья утратила силу. Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения

(Наименование в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

(Статья в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования

(Наименование в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173—176 настоящего Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Форма с правки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

(Часть введена Федеральным законом от 2июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Глава 27. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 178. Выходные пособия

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата

работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. М56-ФЗ.)

Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. М90-ФЗ.)

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации, сокращении численности или штата работников организации

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №56-ФЗ.)

Статья 181'. Выходные пособия, компенсации и иные выплаты работникам в отдельных случаях прекращения трудовых договоров

Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов юридического лица, а равно и собственника имущества организации или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 настоящего Кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным настоящим Кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

(Статья введена Федеральным законом от 2апреля 2014г. №56-ФЗ.)

Глава 28. ДРУГИЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 182. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 22 июля 2008г. №157-ФЗ.)

Статья 183. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 185. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр

(Наименование в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Статья 186. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

(Часть в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013 г. №317-ФЗ.)

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ.)

Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации

(Наименование в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №239-ФЗ.)

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

(Статья в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №239-ФЗ.)

Статья 188. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

Раздел VIII. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Глава 29. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным дого-

вором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Глава 30. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 191. Поощрения за труд

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 192. Дисциплинарные взыскания

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348¹¹ настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7¹ или 8 части пер-

вой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 28 февраля 2008г. № 13-ФЗ; от 3 декабря 2012г. №231-ФЗ.)

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения

организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

РАЗДЕЛ IX. КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

(Наименование в ред. Федерального закона от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ.)

Глава 31. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 195¹. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Квалификация работника — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ.)

(Часть третья утратила силу. Федеральный закон от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ.)

(Статья введена Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ.)

Статья 195². Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(Статья введена Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ.)

Статья 195³. Порядок применения профессиональных стандартов

Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов.

(Статья введена Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ.)

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации

(Наименование в ред. Федеральных законов от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ; от 3 июля 2016г. №239-ФЗ.)

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

(Часть в ред. Федеральных законов от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ; от 3 июля 2016г. №239-ФЗ.)

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

(Часть в ред. Федеральных законов от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ; от 3 июля 2016г. №239-ФЗ.)

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

(Часть в ред. Федеральных законов от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ; от 3 июля 2016г. №239-ФЗ.)

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

(Часть введена Федеральным законом от 3 июля 2016г. №239-ФЗ.)

Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации

(Наименование в ред. Федеральных законов от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ; от 3 июля 2016 г. №239-ФЗ.)

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

(Часть в ред. Федеральных законов от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ; от 3 июля 2016г. №239-ФЗ.)

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Глава 32. УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР

Статья 198. Ученический договор

Работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 199. Содержание ученического договора

Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Статья 200. Срок и форма ученического договора

Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

Статья 201. Действие ученического договора

Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Статья 202. Организационные формы ученичества

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

Статья 203. Время ученичества

Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаваться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Статья 204. Оплата ученичества

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

Статья 205. Распространение на учеников трудового законодательства

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Статья 206. Недействительность условий ученического договора

Условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

Статья 207. Права и обязанности учеников по окончании ученичества

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Статья 208. Основания прекращения ученического договора

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Раздел X. ОХРАНА ТРУДА

Глава 33. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 209. Основные понятия

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

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

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

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

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

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

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

Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №421-ФЗ.)

Производственная деятельность — совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда — государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ; в ред. Федерального закона от 24 июля 2009 г. №206-ФЗ.)

Государственная экспертиза условий труда — оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

(Часть двенадцатая утратила силу. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. №421-ФЗ.)

Стандарты безопасности труда — правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

(Часть введена Федеральным законом от 24 июля 2009 г. №206-ФЗ.)

Профессиональный риск — вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(Часть введена Федеральным законом от 18 июля 2011 г. №238-ФЗ.)

Управление профессиональными рисками — комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №421-ФЗ.)

Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Россий-

ской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

государственное управление охраной труда;

федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

государственная экспертиза условий труда;

установление порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ.)

содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 декабря 2008г. №309-ФЗ.)

распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

подготовка специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

международное сотрудничество в области охраны труда;

проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Глава 34. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 211. Государственные нормативные требования охраны труда

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 24 июля 2009г. №206-ФЗ.)

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 24 июля 2009г. №206-ФЗ.)

Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

(Абзац введен Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 декабря 2008г. №313-ФЗ.)

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 30 декабря 2008г. №313-ФЗ.)

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 30 ноября 2011г. №353-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 25 ноября 2013г. М317-ФЗ.)

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ.)

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

(Абзац в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004г. №122-ФЗ; от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 18 июля 2011г. № 242-ФЗ.)

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

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года — ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

(Часть в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ; от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

(Часть введена Федеральным законом от 30 ноября 2011г. №353-ФЗ; в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013 г. №317-ФЗ.)

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

(Часть в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников медицинскими осмотрами может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

(Часть введена Федеральным законом от 13 июля 2015г. №230-ФЗ.)

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

(Часть в ред. Федерального закона от 23 июля 2008г. № 160-ФЗ.)

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

(Часть введена Федеральным законом от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013 г. №317-ФЗ.)

Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном слу-

чае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(Абзац в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 30 ноября 2011г. №353-ФЗ; от 25ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 июля 2008г. № 157-ФЗ.)

(Часть вторая утратила силу. Федеральный закон от 28декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Оценка соответствия проектов строительства, реконструкции производственных объектов требованиям охраны труда осуществляется путем проведения экспертизы проектной документации и осуществления государственного строительного надзора в соответствии с законодательством о градостроительной деятельности.

(Часть в ред. Федеральных законов от 18 декабря 2006г. №232-ФЗ; от 18 июля 2011г. №243-ФЗ; от 28ноября 2011г. №337-ФЗ.)

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

В производстве запрещается применение вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

(Часть в ред. Федерального закона от 7ноября 2011г. №303-ФЗ.)

В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ он обязан до начала использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников.

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Требования к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также к средствам измерений, применяемым для указанных измерений, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений и законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

(Часть введена Федеральным законом от 7ноября 2011 г. №303-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 35. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Статья 216. Государственное управление охраной труда

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

(Часть в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

(Часть вторая утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

(Часть в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

В целях государственного управления охраной труда Правительство Российской Федерации, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти:

обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда;

разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;

устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей — индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;

устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения специальной оценки условий труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

разрабатывают меры экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда;

обеспечивают взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда;

координируют научно-исследовательские работы в области охраны труда и обеспечивают распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

организуют международное сотрудничество в области охраны труда;

исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(Часть введена Федеральным законом от 22 июля 2008г. № 157-ФЗ.)

В целях государственного управления охраной труда органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда:

обеспечивают реализацию на территории субъекта Российской Федерации государственной политики в области охраны труда и федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

разрабатывают и утверждают территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;

координируют проведение на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей — индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также проведение обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

осуществляют на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке государственную экспертизу условий труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

организуют сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда, не отнесенные к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

(Часть введена Федеральным законом от 22 июля 2008г. № 157-ФЗ.)

Статья 216'. Государственная экспертиза условий труда

Государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

(Часть в ред. Федеральных законов от 23 июля 2008г. №160-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Если документация и материалы для проведения государственной экспертизы условий труда не были представлены лицами, имеющими право на обращение с заявлением о проведении государственной экспертизы условий труда, органы, уполномоченные на проведение государственной экспертизы условий труда, самостоятельно запрашивают указанные документацию и материалы в органах и организациях, в отношении которых проводится государственная экспертиза условий труда, а также в органах, предоставляющих государственные услуги, иных государственных органах, органах местного самоуправления и подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организациях, если указанные документация и материалы находятся в распоряжении таких органов либо организаций в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

(Часть введена Федеральным законом от 1 июля 2011г. № 169-ФЗ.)

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки: качества проведения специальной оценки условий труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

(Абзац четвертый утратил силу. Федеральный закон от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

фактических условий труда работников.

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц);

запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;

проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

составлять по результатам экспертизы заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять указанные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы, органы Фонда социального страхования Российской Федерации;

обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;

обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

(Статья введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 217. Служба охраны труда в организации

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации, за исключением организаций, проводящих специальную оценку условий труда, порядок аккредитации которых уста-

навливается законодательством о специальной оценке условий труда. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, правила аккредитации, включающие в себя требования аккредитации, которым должны соответствовать организации, оказывающие услуги в области охраны труда, порядок проведения контроля за деятельностью аккредитованных организаций, порядок приостановления или отзыва аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №238-ФЗ; от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ.)

Статья 218. Комитеты (комиссии) по охране труда

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Глава 36. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

Статья 219. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

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

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

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

(Абзац в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

гарантии и компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

(Абзац в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 настоящего Кодекса.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ.)

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований

охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

(Часть в ред. Федеральных законов от 9 мая 2005г. №45-ФЗ; от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

(Часть в ред. Федеральных законов от 9 мая 2005г. №45-ФЗ; от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим Кодексом.

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

(Часть в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 декабря 2008г. №313-ФЗ.)

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 222. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 1 октября 2007г. №224-ФЗ.)

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, предусмотренной частью первой настоящей статьи, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(Часть в ред. Федерального закона от 1 октября 2007г. №224-ФЗ.)

Статья 223. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников

(Наименование в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013 г. №317-ФЗ.)

Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 25 ноября 2009г. №267-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Статья 225. Обучение в области охраны труда

(Наименование в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели — индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 23 июля 2008г. № 160-ФЗ.)

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Государство содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Государство обеспечивает подготовку специалистов в области охраны труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Статья 226. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №238-ФЗ.)

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

обучающиеся, проходящие производственную практику;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;

лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ;

члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, — повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;

при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в части третьей настоящей статьи, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При несчастных случаях, указанных в статье 227 настоящего Кодекса, работодатель (его представитель) обязан:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения — зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом — также родственников пострадавшего;

принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с настоящей главой.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 228'. Порядок извещения о несчастных случаях

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

(Абзац ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;

работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

(Абзац в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

О несчастном случае, происшедшем на находящемся в плавании судне (независимо от его ведомственной (отраслевой) принадлежности), капитан судна незамедлительно обязан сообщить работодателю (судовладельцу), а если судно находится в заграничном плавании - также в соответствующее консульство Российской Федерации.

Работодатель (судовладелец) при получении сообщения о происшедшем на судне групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в:

соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

(Абзац в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

соответствующую прокуратуру по месту регистрации судна;

соответствующие федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление федерального государственного надзора в области использования атомной энергии и государственного надзора в области радиационной безопасности, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;

(Абзац в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов;

исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях — в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному санитарно-эпидемиологическому надзору.

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

(Статья введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются

специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, — должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ.)

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными — представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

{Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. №242-ФЗ.)

Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, то состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

В расследовании несчастного случая у работодателя — физического лица принимают участие указанный работодатель или его полномочный представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя (его представителя) работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она проводилась.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой

и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. М242-ФЗ.)

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному надзору в области использования атомной энергии.

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. №242-ФЗ.)

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, — руководитель этого территориального органа.

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. №242-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

Статья 229'. Сроки расследования несчастных случаев

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению по-

страдавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

(Статья введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 229². Порядок проведения расследования несчастных случаев

При расследовании каждого несчастного случая комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности — объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости - фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому ор-

гану), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

другие документы по усмотрению комиссии.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, выработывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;

смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

(Часть девятая утратила силу. Федеральный закон от 17 июля 2009г. №167-ФЗ.)

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев, утверждаются в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

(Часть в ред. Федерального закона от 23 июля 2008г. № 160-ФЗ.)

(Статья введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 229'. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда

Государственный инспектор труда при выявлении сокрытого несчастного случая, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представи-

теля или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая, а также при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования, проводит дополнительное расследование несчастного случая в соответствии с требованиями настоящей главы независимо от срока давности несчастного случая. Дополнительное расследование проводится, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости - представителей соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем).

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

(Статья введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 230. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью (при наличии печати).

(Часть в ред. Федерального закона от 6 апреля 2015г. №82-ФЗ.)

Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом — лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим

с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

(Часть в ред. Федерального закона от 7 мая 2009 г. №80-ФЗ.)

При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности (часть пятая статьи 229 настоящего Кодекса), работодатель (его представитель), у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего.

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

Статья 230¹. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, у которого произошел данный несчастный случай. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются: в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, — по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае — также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. №242-ФЗ.)

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), закончившихся смертью, вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. №242-ФЗ.)

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях — в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. №242-ФЗ.)

(Статья введена Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, не признания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом — лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011 г. №242-ФЗ.)

Раздел XI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Глава 37. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 232. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Статья 233. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Глава 38. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

(Абзац пятый утратил силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денеж-

ной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

(Статья в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №272-ФЗ.)

Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Глава 39. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

(Часть третья утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Статья 240. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 241. Пределы материальной ответственности работника

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Статья 242. Полная материальная ответственность работника

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате преступления или административного правонарушения.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 27 ноября 2017г. М359-ФЗ.)

Статья 243. Случаи полной материальной ответственности

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

{Пункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если такое установлено соответствующим государственным органом;

(Пункт в ред. Федерального закона от 27 ноября 2017г. №359-ФЗ.)

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

(Пункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Статья 245. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Статья 246. Определение размера причиненного ущерба

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причины его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 248. Порядок взыскания ущерба

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ

Раздел XII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава 40. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 251. Особенности регулирования труда

Особенности регулирования труда — нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Статья 252. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 41. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

Ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. М421-ФЗ.)

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

(Часть в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013 г. №317-ФЗ.)

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 255. Отпуска по беременности и родам

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. М90-ФЗ.)

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 21 июля 2014г. №216-ФЗ.)

Статья 257. Отпуска работникам, усыновившим ребенка

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

Статья 258. Перерывы для кормления ребенка

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Статья 259. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих де-

тей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 260. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 261. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора

(Наименование в ред. Федерального закона от 12 ноября 2012г. № 188-ФЗ.)

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

(Часть в ред. Федерального закона от 12 ноября 2012г. № 188-ФЗ.)

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам — до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

(Часть в ред. Федерального закона от 29 июня 2015г. №201-ФЗ.)

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

(Часть в ред. Федерального закона от 12 ноября 2012г. № 188-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 24 июля 2009г. №213-ФЗ; от 2апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Статья 262'. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

(Статья введена Федеральным законом от 13 июля 2015г. №242-ФЗ.)

Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Статья 264. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставле-

ние дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Глава 42. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 5 апреля 2013г. №58-ФЗ.)

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

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

Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет

(Наименование в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 25 ноября 2013г. М317-ФЗ.)

Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Рос-

сийской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 28 февраля 2008г. № 13-ФЗ.)

Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 43. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИИ

Статья 273. Общие положения

Руководитель организации — физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Положения настоящей главы распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;

управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Статья 274. Правовые основы регулирования труда руководителя организации

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 275. Заключение трудового договора с руководителем организации

В случае, когда в соответствии с частью второй статьи 59 настоящего Кодекса с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(Часть введена Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 280-ФЗ.)

Лицо, поступающее на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения (при поступлении на работу), и руководитель государственного (муниципального) учреждения (ежегодно) обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обя-

зательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей. Представление указанных сведений осуществляется:

лицом, поступающим на должность руководителя федерального государственного учреждения, руководителем федерального государственного учреждения — в порядке, утверждаемом Правительством Российской Федерации;

лицом, поступающим на должность руководителя государственного учреждения субъекта Российской Федерации, руководителем государственного учреждения субъекта Российской Федерации — в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации;

лицом, поступающим на должность руководителя муниципального учреждения, руководителем муниципального учреждения — в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

(Часть введена Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №280-ФЗ.)

Статья 276. Работа руководителя организации по совместительству

Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

Статья 277. Материальная ответственность руководителя организации

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

Статья 278. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям:

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

(Пункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

3) пункт утратил силу. *Федеральный закон от 3 июля 2016 г. №347-ФЗ.*

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, включая основания, предусмотренные частью первой настоящей статьи, и другими федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с руководителем организации могут быть:

1) несоблюдение установленного в соответствии со статьей 145 настоящего Кодекса предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, территориального фонда обязательного медицинского страхования, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной заработной платы работников данного фонда, учреждения либо предприятия;

2) иные основания, предусмотренные трудовым договором.

(Часть введена Федеральным законом от 3 июля 2016г. №347-ФЗ.)

Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействий) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №56-ФЗ; от 18 июня 2017г. № 125-ФЗ.)

Статья 280. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

Статья 281. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации

Федеральными законами, учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителя организации.

Федеральными законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов этих организаций.

Глава 44. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Статья 282. Общие положения о работе по совместительству

Совместительство — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана

с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ; от 2апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Действие положений части (в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ) распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014г.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда — справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ; от 28декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Статья 284. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 настоящего Кодекса или отстранен от работы в соответствии с частью второй или четвертой статьи 73 настоящего Кодекса.

(Статья в ред. Федерального закона от 30июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 285. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Статья 286. Отпуск при работе по совместительству

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 288. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 45. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ

Статья 289. Заключение трудового договора на срок до двух месяцев

При приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается.

Статья 290. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Статья 291. Оплачиваемые отпуска

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

Статья 292. Расторжение трудового договора

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 46. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ

Статья 293. Сезонные работы

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 294. Особенности заключения трудового договора о выполнении сезонных работ

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

(Часть вторая утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 295. Оплачиваемые отпуска работникам, занятым на сезонных работах

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 296. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

Глава 47. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Статья 297. Общие положения о работе вахтовым методом

Вахтовый метод — особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 299. Продолжительность вахты

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 300. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся изданный календарный отрезок времени.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

Лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы в федеральных государственных органах, федеральных государственных учреждениях устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014 г. №55-ФЗ.)

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы в государственных органах субъектов Российской Федерации, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях устанавливаются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы у других работодателей устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов:

устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих:

в районах Крайнего Севера, — 24 календарных дня;

в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней.

В стаж работы, дающий право работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, на соответствующие гарантии и компенсации, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками работы на вахте. Гарантии и компенсации работникам, выезжа-

юшим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из тех же или других районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, устанавливаются в соответствии с главой 50 настоящего Кодекса.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ.)

Глава 48. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Статья 303. Заключение трудового договора с работодателем — физическим лицом

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель — физическое лицо обязан:

оформить трудовой договор с работником в письменной форме;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;

оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Работодатель — физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 304. Срок трудового договора

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем — физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 305. Режимы труда и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем — физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

Статья 306. Изменение определенных сторонами условий трудового договора работодателем

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель — физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней. При этом работодатель — физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (часть первая статьи 74 настоящего Кодекса).

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 307. Прекращение трудового договора

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя — физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Работодатель — физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

В случае смерти работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью третьей настоящей статьи, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 308. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем — физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются в суде.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 309. Документы, подтверждающие период работы у работодателей — физических лиц

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Глава 48'. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, КОТОРЫЕ ОТНЕСЕНЫ К МИКРОПРЕДПРИЯТИЯМ

<Глава введена Федеральным законом от 3 июля 2016г. №348-ФЗ.>

Статья 309'. Общие положения

У работодателей — субъектов малого предпринимательства (включая работодателей — индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с федеральным законом отнесены к микропредприятиям (далее - работодатели - субъекты малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям), регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

В случае, если работодатель перестал быть субъектом малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, и в сведения о нем в едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства внесены соответствующие изменения, не позднее четырех месяцев с даты внесения соответствующих изменений в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у данного работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, без учета особенностей, установленных настоящей главой.

Статья 309². Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у работодателя — субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами

Работодатель — субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель — субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Глава 49. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАДОМНИКОВ

Статья 310. Надомники

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных

расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором.

Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 311. Условия, при которых допускается надомный труд

Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Статья 312. Расторжение трудового договора с надомниками

Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Глава 49'. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

(Глава введена Федеральным законом от 5 апреля 2013г. № 60-ФЗ.)

Статья 312'. Общие положения

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

В случае, если настоящей главой предусмотрено взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путем обмена электронными документами, используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник может сделать это в форме электронного документа.

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 настоящего Кодекса), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа.

Статья 312². Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе

Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования самостоятельно.

(Часть введ. Федеральным законом от 21 июля 2014г. №216-ФЗ.)

Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе, указанный в части второй настоящей статьи.

При отсутствии указанного в части шестой настоящей статьи соглашения дистанционный работник предоставляет работодателю трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением.

В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (часть четвертая статьи 57 настоящего Кодекса), может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, про-

граммно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

Статья 312³. Особенности организации и охраны труда дистанционных работников

Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

(Часть введ. Федерального закона от 28 декабря 2013 г. М421-ФЗ.)

Статья 312⁴. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.

Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 312⁵. Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе

Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Глава 50. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Статья 313. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются настоящим Кодексом, дру-

гимн федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 314. Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсаций

Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральным законом.

Статья 315. Оплата труда

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Статья 316. Районный коэффициент к заработной плате

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для государственных органов субъектов Российской Федерации, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

(Статья в ред. Федерального закона от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ.)

Статья 317. Процентная надбавка к заработной плате

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 настоящего Кодекса для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

(Статья в ред. Федерального закона от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ.)

Статья 318. Государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата

работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 319. Дополнительный выходной день

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 320. Сокращенная рабочая неделя

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Статья 321. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный статьей 321 настоящего Кодекса, предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до шестнадцати лет, поступаю-

шего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Статья 323. Гарантии медицинского обеспечения

(Наименование в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Для работников федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором может предусматриваться оплата за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

(Часть в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Гарантии медицинского обеспечения для работников государственных органов субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

(Часть введена Федеральным законом от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; в ред. Федеральных законов от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ; от 3 июля 2016г. №347-ФЗ.)

Гарантии медицинского обеспечения для работников других работодателей устанавливаются коллективными договорами.

(Часть введена Федеральным законом от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; в ред. Федеральных законов от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Статья 324. Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей, допускается при наличии у них медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. №50-ФЗ.)

Федеральные государственные органы, государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, федеральные государственные учреждения оплачивают работнику

стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. М50-ФЗ.)

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации или федерального государственного учреждения и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. № 50-ФЗ.)

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, и членов их семей устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. №50-ФЗ.)

Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации или федерального государственного учреждения и членам его семьи только по основному месту работы работника.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014 г. №50-ФЗ.)

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в государственных органах субъектов Российской Федерации, территориальных фондах обязательного медицинского страхования, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, у других работодателей, — коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

(Часть в ред. Федеральных законов от 2 апреля 2014г. №50-ФЗ; от 3 июля 2016г. №347-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

(Абзац в ред. Федерального закона от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ.)

единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

Работнику федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, федерального государственного учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

(Часть в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, федерального государственного учреждения только по основному месту работы.

(Часть в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004г. М 122-ФЗ; от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в государственных органах субъектов Российской Федерации, территориальных фондах обязательного медицинского страхования, государственных учреждениях субъектов Российской Федерации, и работникам указанных органов, фондов, учреждений устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, и работникам указанных органов, фондов, учреждений — нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, лицам, заключившим трудовые договоры о работе у других работодателей, и работникам данных работодателей — коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

(Часть в ред. Федеральных законов от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ; от 3 июля 2016г. №347-ФЗ.)

Статья 327. Другие гарантии и компенсации

Гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и другие устанавливаются лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 50'. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства

(Глава введена Федеральным законом от 1 декабря 2014г. №409-ФЗ.)

Статья 327'. Общие положения

На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом.

Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, если в соответствии со статьей 252 настоящего Кодекса такие особенности могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом, а также случаи и порядок установления таких особенностей другими актами, содержащими нормы трудового права, определяются настоящей главой.

Если иное не установлено федеральными законами, иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет.

Трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем не может быть заключен, если в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных статьей 59 настоящего Кодекса, — срочный трудовой договор.

Статья 327². Особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства

Наряду со сведениями, предусмотренными частью первой статьи 57 настоящего Кодекса, в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения о:

разрешении на работу или патенте, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее — разрешение на работу или патент), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешении на временное проживание в Российской Федерации, выданном в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее — разрешение на временное проживание), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

виде на жительство, выданном в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее — вид на жительство), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Наряду с условиями, предусмотренными частью второй статьи 57 настоящего Кодекса, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, является условие об указании оснований оказания такому работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

Статья 327³. Документы, предъявляемые иностранным гражданином или лицом без гражданства при приеме на работу

Наряду с документами, предусмотренными статьей 65 настоящего Кодекса, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю:

договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной **форме**;

разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с настоящим Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью третьей статьи 57 настоящего Кодекса.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

Статья 327⁴. Особенности временного перевода работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства

В случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72² настоящего Кодекса, временный перевод работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается без учета профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), указанной в разрешении на работу или патенте, на основании которых такой работник осуществляет трудовую деятельность, и не более чем один раз в течение календарного года.

Если по окончании срока временного перевода, указанного в части первой настоящей статьи, работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, невозможно предоставить прежнюю работу, трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 10 части первой статьи 327⁶ настоящего Кодекса.

Если исполнение работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, обусловленной трудовым договором работы невозможно в связи с чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 11¹ настоящего Кодекса, и временный перевод его на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя невозможен в связи с возникновением необходимости в этом временном переводе повторно в течение одного календарного года, трудовой договор с таким работником прекращается в соответствии с пунктом 11 части первой статьи 327⁶ настоящего Кодекса.

Статья 327⁵. Особенности отстранения от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства

Наряду со случаями, указанными в статье 76 настоящего Кодекса, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае:

приостановления действия, окончания срока действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращения действия заключенного ра-

богодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства.

Статья 327⁶. Особенности прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства

Наряду с основаниями, предусмотренными настоящим Кодексом, основанием прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является:

- 1) приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- 2) аннулирование разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- 3) аннулирование разрешения на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- 4) аннулирование вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- 5) окончание срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, — в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- 6) окончание срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- 7) окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- 8) окончание срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

9) приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствии с установленными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства;

10) невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с частью второй статьи 327⁴ настоящего Кодекса;

11) невозможность временного перевода работника в соответствии с частью третьей статьи 327⁴ настоящего Кодекса.

Трудовой договор подлежит прекращению по основаниям, предусмотренным пунктами 5—8 части первой настоящей статьи, по истечении одного месяца со дня наступления соответствующих обстоятельств.

По основанию, предусмотренному пунктом 9 части первой настоящей статьи, трудовой договор прекращается не позднее окончания срока, установленного соответствующими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

О прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 10 и 11 части первой настоящей статьи, работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен быть предупрежден в письменной форме работодателем не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Статья 327⁷. Особенности выплаты выходного пособия работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства

Наряду со случаями, предусмотренными частью третьей статьи 178 настоящего Кодекса, выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешение на работу.

Глава 51. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА

Статья 328. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств

Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональное обучение в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта.

(Часть в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после обязательного предварительного медицинского осмотра в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

**Статья 329. Рабочее время и время отдыха работников,
труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств**

Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта, с учетом мнения соответствующих общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей. Эти особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными настоящим Кодексом.

(Часть в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

**Статья 330. Дисциплина работников, труд которых
непосредственно связан с движением транспортных средств**

Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется настоящим Кодексом, а также положениями (уставами) о дисциплине, если такие положения (уставы) о дисциплине установлены федеральными законами.

(Статья в ред. Федерального закона от 20 декабря 2011г. № 400-ФЗ.)

**Глава 51'. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ,
ЗАНЯТЫХ НА ПОДЗЕМНЫХ РАБОТАХ**

(Глава введена Федеральным законом от 30 ноября 2011г. №353-ФЗ.)

Статья 330¹. Общие положения

Положения настоящей главы устанавливают особенности регулирования трудовых отношений с занятыми на подземных работах работниками, под которыми в настоящей главе понимаются работники, непосредственно осуществляющие добычу полезных ископаемых подземным способом, работники, занятые на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом), за исключением работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитена.

Статья 330². Особенности приема на подземные работы

Лица, принимаемые на подземные работы, не должны иметь медицинские противопоказания к указанным работам и должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

(Часть в ред. Федерального закона от 3 декабря 2012г. №236-ФЗ.)

Проверка соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям осуществляется работодателем в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 330¹. Медицинские осмотры работников, занятых на подземных работах*(Наименование введ. Федеральным законом от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)*

Прием на подземные работы производится после обязательного медицинского осмотра.

(Часть в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Работники, занятые на подземных работах, обязаны проходить медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) (часть третья статьи 213 настоящего Кодекса).

(Часть в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Проведение медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены) работодатель обязан организовывать каждый рабочий день (каждую смену) для всех работников, занятых на подземных работах.

(Часть в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Проведение медицинских осмотров в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) работодатель организует при необходимости в целях диагностики и предупреждения профессиональных заболеваний, а также для выявления возможного состояния алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения у работников, занятых на подземных работах, проводимых на объектах, отнесенных в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации к взрывопожароопасным производственным объектам.

(Часть в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

Порядок проведения медицинских осмотров работников, занятых на подземных работах, в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

*(Часть в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013 г. №317-ФЗ.)***Статья 330⁴. Отстранение от работы работников, занятых на подземных работах**

Наряду со случаями, указанными в статье 76 настоящего Кодекса, работодатель обязан отстранить от подземных работ (не допускать к подземным работам) работника в случаях:

несоблюдения работником установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации требований безопасности при проведении подземных работ, в том числе в случае совершения работником действий, создающих угрозу жизни и здоровью людей;

неприменения работником выданных ему в установленном порядке средств индивидуальной защиты;

наличия у работника при нахождении его на подземных участках, расположенных на объектах, отнесенных в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации к взрывопожароопасным производственным объектам (включая подземные горные выработки, расположенные на участках горных работ), курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, наркотических и иных токсических веществ, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на указанных подземных участках личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации).

Нахождение на подземных участках работника, отстраненного от подземных работ (не допущенного к подземным работам), не допускается.

При отстранении работника от подземных работ (недопущении к подземным работам) в случаях, предусмотренных абзацами вторым и третьим части первой настоящей статьи, работник допускается к подземным работам после прохождения в установленном порядке внеочередной проверки знания требований безопасности при проведении под-

земных работ либо правил применения средств индивидуальной защиты. Работодатель обязан организовать проведение указанной проверки в течение трех рабочих дней после дня отстранения работника от подземных работ (недопущения к подземным работам).

При отстранении работника от подземных работ (недопущении к подземным работам) в случае, предусмотренном абзацем четвертым части первой настоящей статьи, работник допускается к подземным работам после сдачи на хранение работодателю (его представителю) курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на подземных участках, расположенных на объектах, отнесенных в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации к взрывопожароопасным производственным объектам (включая подземные горные выработки, расположенные на участках горных работ), личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации) в месте, расположенном за пределами указанных подземных участков.

В период отстранения от подземных работ (недопущения к подземным работам) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, когда работник не прошел в установленном порядке внеочередную проверку знания требований безопасности при проведении подземных работ либо правил применения средств индивидуальной защиты не по своей вине. В этом случае работнику производится оплата за соответствующий период как за простой.

Статья 330⁵. Дополнительные обязанности работодателя при организации и проведении подземных работ

При организации и проведении подземных работ работодатель обязан:

не допускать к подземным работам лиц, имеющих медицинские противопоказания к указанным работам и (или) не удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям;

не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей в случае необеспечения их в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и иными средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия;

обеспечивать организацию и проведение подземных работ в соответствии с утвержденной технической документацией, технологическими нормами и установленными требованиями к оборудованию, технологическим процессам, применяемым в производстве инструментам, сырью и материалам.

Глава 52. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

(Часть в ред. Федеральных законов от 2 июля 2013г. №185-ФЗ; от 22 декабря 2014г. №443-ФЗ.)

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию,

оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 31 декабря 2014г. №489-ФЗ; от 13 июля 2015г. М237-ФЗ.)

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

(Абзац в ред. Федерального закона от 31 декабря 2014г. №489-ФЗ.)

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

(Часть в ред. Федерального закона от 23 декабря 2010 г. №387-ФЗ.)

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

(Часть введена Федеральным законом от 31 декабря 2014г. №489-ФЗ; в ред. Федерального закона от 13 июля 2015г. №237-ФЗ.)

Статья 331'. Особенности отстранения от работы педагогических работников

Наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

(Статья введена Федеральным законом от 31 декабря 2014г. №489-ФЗ.)

Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ

(Наименование в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ; от 22 декабря 2014г. №443-ФЗ.)

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

(Часть в ред. Федеральных законов от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ; от 22 декабря 2014г. №443-ФЗ.)

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 декабря 2014 г. №443-ФЗ.)

(Часть третья утратила силу. Федеральный закон от 22 декабря 2014 г. № 443-ФЗ.)

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета — на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу.

(Часть в ред. Федеральных законов от 2 июля 2013 г. №185-ФЗ; от 22 декабря 2014 г. №443-ФЗ.)

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 декабря 2014 г. №443-ФЗ.)

Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

(Часть в ред. Федеральных законов от 23 июля 2008 г. № 160-ФЗ; от 22 декабря 2014 г. №443-ФЗ.)

(Часть седьмая утратила силу. Федеральный закон от 22 декабря 2014 г. №443-ФЗ.)

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 декабря 2014 г. №443-ФЗ.)

При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 декабря 2014 г. № 443-ФЗ.)

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с феде-

ральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 декабря 2014г. №443-ФЗ.)

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами образовательных организаций высшего образования.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

В государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования должности ректора, проректоров, руководителей филиалов замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

(Часть в ред. Федеральных законов от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ; от 22 декабря 2014г. №443-ФЗ.)

По представлению ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом.

(Часть в ред. Федеральных законов от 10 ноября 2009г. №260-ФЗ; от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

С проректорами образовательной организации высшего образования заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

(Часть в ред. Федеральных законов от 10 ноября 2009г. №260-ФЗ; от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

По представлению ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста семидесяти лет.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

(Часть вторая утратила силу. Федеральный закон от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления кото-

рого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

(Статья в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

(Пункт в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 настоящего Кодекса;

(Пункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

4) пункт утратил силу. *Федеральный закон от 22 декабря 2014г. №443-ФЗ.*

Глава 52'. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей

(Глава введена Федеральным законом от 22 декабря 2014г. №443-ФЗ.)

Статья 336'. Особенности заключения и прекращения трудового договора с научным работником

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Статья 336². Руководитель научной организации, заместитель руководителя научной организации

Должности руководителей, заместителей руководителей государственных или муниципальных научных организаций замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Учредитель имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность руководителя государственной или муниципальной научной организации, до достижения им возраста семидесяти лет по представлению общего собрания (конференции) работников государственной или муниципальной научной организации.

С заместителями руководителя научной организации заключаются срочные трудовые договоры, сроки окончания которых не могут превышать срок окончания полномочий руководителя научной организации.

Руководитель государственной или муниципальной научной организации имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность заместителя руководителя указанной научной организации, до достижения им возраста семидесяти лет в порядке, установленном уставом научной организации, но не более срока, установленного частью третьей настоящей статьи.

Статья 336\ Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя научной организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основанием прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной научной организации является достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 336² настоящего Кодекса.

Глава 53. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА РАБОТУ В ДИПЛОМАТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА И КОНСУЛЬСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, А ТАКЖЕ В ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗА ГРАНИЦЕЙ

Статья 337. Органы, направляющие работников в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей

Направление работников на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за

границей производится специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и государственными учреждениями Российской Федерации.

Статья 338. Трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей

С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок до трех лет. По окончании указанного срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок.

При направлении на работу в представительство Российской Федерации за границей работника, занимающего должность в соответствующем федеральном органе исполнительной власти или государственном учреждении Российской Федерации, в заключенный с ним ранее трудовой договор вносятся изменения и дополнения, касающиеся срока и условий его работы за границей. По окончании работы за границей такому работнику должна быть предоставлена прежняя или равноценная работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника — другая работа (должность).

Статья 339. Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, определяются локальными нормативными актами соответствующего представительства и трудовыми договорами, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным настоящим Кодексом.

Минимальная продолжительность ежегодных дополнительных отпусков и условия их предоставления работникам, работающим в представительствах Российской Федерации за границей в странах с особыми (в том числе климатическими) условиями, а также перечень этих стран устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 340. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей

Порядок и условия установления дополнительных гарантий и выплаты компенсаций в связи с переездом к месту работы, а также условия материально-бытового обеспечения и оплаты труда работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом климатических и иных особых условий в стране пребывания.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 341. Основания прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей

Прекращение работы в представительстве Российской Федерации за границей производится в связи с истечением срока, установленного при направлении работника соответствующим федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением Российской Федерации или заключении с ним срочного трудового договора.

Работа в представительстве Российской Федерации за границей может быть прекращена досрочно также в случаях:

- 1) возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;
- 2) объявления работника персоной нон грата либо получения уведомления от компетентных властей страны пребывания о его неприемлемости в стране пребывания;
- 3) уменьшения установленной квоты дипломатических или технических работников соответствующего представительства;

4) несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;

5) невыполнения работником принятых на себя при заключении трудового договора обязательств по обеспечению соблюдения членами своей семьи законов страны пребывания, общепринятых норм поведения и морали, а также правил проживания, действующих на территории соответствующего представительства;

6) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;

7) временной нетрудоспособности продолжительностью свыше двух месяцев подряд или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утвержденным уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

{Пункт в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 23 июля 2008г. № 160-ФЗ.}

При прекращении работы в представительстве Российской Федерации за границей по одному из оснований, предусмотренных частью второй настоящей статьи, увольнение работников, не состоящих в штате направившего их на работу за границу федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения Российской Федерации, производится в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. Увольнение работников, состоящих в штате указанных органов и учреждений, производится по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Глава 53'. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО РАБОТОДАТЕЛЕМ К ДРУГИМ ФИЗИЧЕСКИМ ЛИЦАМ ИЛИ ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ ПО ДОГОВОРУ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ (ПЕРСОНАЛА)

(Глава введена Федеральным законом от 5 мая 2014г. № 116-ФЗ.)

Статья 341 Общие положения

Частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены настоящей главой, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также — принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

Условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

Компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник направляется на работу в соответствующих условиях, устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной.

Статья 341². Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставле-

нии труда работников (персонала), должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору.

Частное агентство занятости имеет право заключать с работником трудовой договор, содержащий условие, указанное в части первой настоящей статьи, в случаях направления его временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) к:

физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;

индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы;

индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

В целях временного трудоустройства ищущих временную работу отдельных категорий лиц (лиц, обучающихся по очной форме обучения; одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей; лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы) частное агентство занятости имеет право заключать с этими лицами трудовые договоры, содержащие условие, указанное в части первой настоящей статьи, как в случаях, предусмотренных частью второй настоящей статьи, так и в иных случаях, в которых в соответствии с настоящим Кодексом или другими федеральными законами с работниками заключаются либо могут заключаться срочные трудовые договоры.

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) частное агентство занятости и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, включающих наименование принимающей стороны (фамилию, имя, отчество принимающей стороны — физического лица), сведения о документах, удостоверяющих личность принимающей стороны — физического лица, идентификационный номер налогоплательщика принимающей стороны (за исключением принимающей стороны — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем), а также сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала).

Если в период действия трудового договора частное агентство занятости направляет работника для работы у другой принимающей стороны по другому договору о предоставлении труда работников (персонала), частное агентство занятости и работник заключают новое дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, предусмотренных частью пятой настоящей статьи.

Дополнительные соглашения к трудовому договору, указанные в частях пятой и шестой настоящей статьи, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр дополнительного соглашения передается работнику, другой экземпляр хранится у работодателя. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения должно подтверждаться подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящемся у работодателя.

В случаях, если это предусмотрено договором о предоставлении труда работников (персонала), в дополнительных соглашениях к трудовому договору, указанных в частях пятой и шестой настоящей статьи, могут предусматриваться условия:

о праве принимающей стороны требовать от направленного работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу принимающей стороны (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у принимающей стороны, если принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества) и к имуществу работников принимающей стороны, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны;

об обязанности принимающей стороны обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

об обязанности принимающей стороны обеспечивать бытовые нужды направленного работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

об обязанности принимающей стороны отстранять от работы или не допускать к работе направленного работника в случаях, указанных в части первой статьи 76 настоящего Кодекса. При этом о случаях отстранения от работы или недопущения к работе направленного работника принимающая сторона обязана известить работодателя незамедлительно.

Частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника.

Частное агентство занятости обязано осуществлять контроль за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права. Принимающая сторона не вправе препятствовать частному агентству занятости в осуществлении указанного контроля.

Статья 341³. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Особенности регулирования труда работников, направляемых временно к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), работодателем, не являющимся частным агентством занятости, устанавливаются федеральным законом.

Статья 341⁴. Расследование несчастного случая, происшедшего с работником, направленным временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны

Несчастный случай, происшедший с работником, направленным временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, расследуется комиссией, образованной принимающей стороной. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования (часть пятая статьи 229 настоящего Кодекса).

Статья 341⁵. Субсидиарная ответственность по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала)

По обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате

заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, субсидиарную ответственность несет принимающая сторона.

Глава 54. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Статья 342. Стороны трудового договора в религиозной организации

Работодателем является религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном федеральным законом, и заключившая трудовой договор с работником в письменной форме.

Работником является лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации.

Статья 343. Внутренние установления религиозной организации

Права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре с учетом особенностей, установленных внутренними установлениями религиозной организации, которые не должны противоречить Конституции Российской Федерации, настоящему Кодексу и иным федеральным законам.

Статья 344. Особенности заключения трудового договора с религиозной организацией и его изменения

Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок.

При заключении трудового договора работник обязуется выполнять любую не запрещенную настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90- ФЗ.)

В трудовой договор в соответствии с настоящим Кодексом и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя.

При необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90- ФЗ.)

Статья 345. Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях

Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной настоящим Кодексом нормальной продолжительности рабочего времени исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями.

Статья 346. Материальная ответственность работников религиозных организаций

С работником религиозной организации может быть заключен договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации.

Статья 347. Прекращение трудового договора с работником религиозной организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором.

Статья 348. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются в суде.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 54'. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ

(Глава введена Федеральным законом от 28 февраля 2008г. № 13-ФЗ.)

Статья 348'. Общие положения

Положения настоящей главы регулируют трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта (далее — спортсмены), а также с работниками, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов (далее — тренеры).

(Абзац в ред. Федерального закона от 29 февраля 2012г. № 16-ФЗ.)

В качестве работодателей могут выступать лица, определенные частями третьей и четвертой статьи 20 настоящего Кодекса, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями в соответствии с требованиями статьи 8 настоящего Кодекса с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров, которые в соответствии со статьей 252 настоящего Кодекса могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом, а также случаи и порядок установления таких особенностей другими актами, содержащими нормы трудового права, определяются настоящей главой.

Особенности режима рабочего времени спортсменов, тренеров, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты труда спортсменов, тренеров в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Статья 348². Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами, с тренерами

По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

(Часть в ред. Федерального закона от 29 февраля 2012 г. № 16-ФЗ.)

Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 настоящего Кодекса, обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

{Абзац в ред. Федерального закона от 29 февраля 2012г. № 16-ФЗ.}

обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

(Часть в ред. Федерального закона от 17 июня 2011г. № 146-ФЗ.)

Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 настоящего Кодекса, обязательным для включения в трудовой договор с тренером является условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

(Часть в ред. Федерального закона от 29 декабря 2017г. №461-ФЗ.)

В трудовом договоре со спортсменом, с тренером помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (часть четвертая статьи 57 настоящего Кодекса), могут предусматриваться дополнительные условия:

о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена, тренера в состав спортивной сборной команды Российской Федерации — также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;

об обязанности спортсмена, тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;

об обязанности спортсмена, тренера предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по их инициативе (по собственному желанию) в срок, установленный трудовым договором, в случаях, предусмотренных статьей 348^и настоящего Кодекса;

(Абзац введен Федеральным законом от 28 июля 2012г. № 136-ФЗ.)

о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 348¹² настоящего Кодекса, и о размере указанной выплаты.

Работодатели обязаны как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора знакомить спортсменов, тренеров под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров. Знакомить спортсменов, тренеров с указанными нормами, правилами, положениями (регламентами) и условиями в части, непосредственно связанной с их участием в спортивных мероприятиях в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, обязана общероссийская спортивная федерация по соответствующим виду или видам спорта.

(Часть в ред. Федерального закона от 17 июня 2011 г. № 146-ФЗ.)

Статья 348'. Медицинские осмотры спортсменов

(Наименование в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013 г. № 317-ФЗ.)

При заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.

(Часть в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013 г. № 317-ФЗ.)

В период действия трудового договора спортсмены проходят обязательные периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма.

(Часть в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013 г. № 317-ФЗ.)

Работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров спортсменов, внеочередных медицинских осмотров спортсменов по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения этих медицинских осмотров. Спортсмены обязаны проходить указанные медицинские осмотры, следовать медицинским рекомендациям.

(Часть в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013 г. № 317-ФЗ.)

Статья 348⁴. Временный перевод спортсмена к другому работодателю

В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.

На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор в соответствии с требованиями статьи 348² настоящего Кодекса.

На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, то есть стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных частью второй статьи 348⁷ настоящего Кодекса. При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается. По истечении срока временного перевода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме.

В течение срока временного перевода на спортсмена и на работодателя по месту временной работы в полном объеме распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящей главой.

Работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю.

При досрочном прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, по любому из оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Если по истечении срока временного перевода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода, и возобновления первоначально заключенного трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения — на неопределенный срок.

Статья 348⁵. Отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях

Работодатель обязан отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях в следующих случаях:

- 1) спортивная дисквалификация спортсмена;
- 2) требование общероссийской спортивной федерации по соответствующим виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией.

Работодатель отстраняет спортсмена от участия в спортивных соревнованиях на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

В период отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях работодатель обеспечивает его участие в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям с сохранением за ним части заработка в размере, определяемом трудовым договором, но не менее установленного статьей 155 настоящего Кодекса.

(Часть в ред. Федерального закона от 29 февраля 2012г. №16-ФЗ.)

Статья 348⁶. Направление спортсменов, тренеров в спортивные сборные команды Российской Федерации

Работодатели обязаны по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

(Часть в ред. Федерального закона от 29 февраля 2012г. № 16-ФЗ.)

На время отсутствия спортсмена, тренера в течение срока действия трудового договора на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 июля 2012г. № 136-ФЗ.)

Расходы по проезду спортсмена, тренера к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, другие расходы, связанные с их участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды, возмещаются в порядке, пред-

усмотренном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями.

Статья 348⁷. Особенности работы спортсмена, тренера по совместительству

Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

В период временного перевода спортсмена к другому работодателю (статья 348⁴ настоящего Кодекса) разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Статья 348*. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет

Положения настоящего Кодекса, определяющие случаи и порядок заключения трудовых договоров с лицами в возрасте до восемнадцати лет, а также условия использования их труда, применяются к трудовым отношениям со спортсменами в возрасте до восемнадцати лет с особенностями, установленными настоящей статьёй.

Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной частью первой статьи 92 настоящего Кодекса.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, допускаются в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра, порядок проведения которого определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет, и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития.

(Часть в ред. Федеральных законов от 25 декабря 2(Ю8г. №281-ФЗ; от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

В случае временного перевода спортсмена, не достигшего возраста восемнадцати лет, к другому работодателю (статья 348⁴ настоящего Кодекса) трудовой договор с ним по месту временной работы заключается в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения трудовых договоров с работниками соответствующего возраста.

Статья 348*^о. Особенности регулирования труда женщин-спортсменов

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Статья 348^о. Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам

Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования. Материально-техническое обеспечение спортивных сборных команд Российской Федерации за счет средств федерального бюджета осуществляется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней.

Работодатель обязан в период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому договору, за счет собственных средств производить ему доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка в случае, когда размер указанного пособия ниже среднего заработка спортсмена и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию спортсмена, осуществляемому работодателем.

Невключение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что спортсмен не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения заработной платы спортсмена. В указанных случаях работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям.

(Часть в ред. Федерального закона от 29 февраля 2012г. № 16-ФЗ.)

Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам, тренерам, в том числе:

- о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;

- о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;

- о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;

- о предоставлении питания за счет работодателя;

- о социально-бытовом обслуживании;

- об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;

- о компенсации транспортных расходов;

- о дополнительном медицинском обеспечении;

(Абзац в ред. Федерального закона от 25 ноября 2013г. №317-ФЗ.)

- о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;

об оплате работодателем обучения спортсмена в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ.)

о дополнительном пенсионном страховании.

Статья 348^м. Дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:

- 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- 2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

(Пункт в ред. Федерального закона от 17 июня 2011 г. №146-ФЗ.)

Статья 348" Дополнительные основания прекращения трудового договора с тренером

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с тренером прекращается вследствие нарушения тренером, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

(Статья введена Федеральным законом от 29 декабря 2017г. №461-ФЗ.)

Статья 348^{п2}. Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером

Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

В трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов, тренеров могут быть предусмотрены условия об обязанности спортсменов, тренеров предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе (по собственному желанию) в срок, превышающий один месяц, если нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, для этих категорий спортсменов, тренеров установлены ограничения перехода (условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие один месяц. Продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию определяется сторонами трудового договора в соответствии с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта.

(Часть введена Федеральным законом от 28 июля 2012г. № 136-ФЗ.)

В трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 настоящего Кодекса).

Размер денежной выплаты, предусмотренной частью третьей настоящей статьи, определяется трудовым договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 июля 2012г. № 136-ФЗ.)

Спортсмен обязан произвести в пользу работодателя денежную выплату, предусмотренную частью третьей настоящей статьи, в двухмесячный срок со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 июля 2012г. № 136-ФЗ.)

Глава 55. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Статья 349. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, федеральных органах исполнительной власти и федеральных государственных органах, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу

(Наименование в ред. Федерального закона от 4 июня 2014г. № 145-ФЗ.)

На работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных организациях высшего образования и военных профессиональных образовательных организациях, иных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также на работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, распространяются трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 2 июля 2013г. № 185-ФЗ; от 4 июня 2014г. № 145-ФЗ.)

В соответствии с задачами органов, учреждений и организаций, указанных в части первой настоящей статьи, для работников устанавливаются особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества.

Статья 349'. Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний

(Наименование в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №236-ФЗ.)

Работник государственной корпорации, публично-правовой компании или государственной компании в случаях и в порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации, обязан:

(Абзац в ред. федерального закона от 3 июля 2016г. №236-ФЗ.)

1) представлять сведения о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;

(Пункт в ред. Федерального закона от 3 декабря 2012г. №231-ФЗ.)

2) сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

Для целей настоящего Кодекса используется понятие «личная заинтересованность», установленное законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

(Часть в ред. Федерального закона от 5 октября 2015г. №285-ФЗ.)

Для целей настоящего Кодекса используется понятие «конфликт интересов», установленное законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

(Часть в ред. Федерального закона от 5 октября 2015г. №285-ФЗ.)

Работнику государственной корпорации, государственной компании, публично-правовой компании в случаях, установленных Правительством Российской Федерации, запрещается:

(Абзац в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №236-ФЗ.)

1) участвовать в деятельности органов управления и контроля коммерческой организации, за исключением участия с согласия высшего органа управления государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании;

(Пункт в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №236-ФЗ.)

2) осуществлять предпринимательскую деятельность;

3) быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании, за исключением осуществления такой деятельности с согласия высшего органа управления государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании;

(Пункт в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №236-ФЗ.)

4) получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от иных юридических лиц, физических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха и иные вознаграждения), за исключением вознаграждений за исполнение в случае, предусмотренном пунктом 1 настоящей части, функций членов органов управления и контроля коммерческой организации и компенсаций командировочных расходов, связанных с исполнением таких функций;

5) использовать в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, имущество государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании, а также передавать его иным лицам;

(Пункт в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №236-ФЗ.)

6) разглашать или использовать сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

7) принимать от иностранных государств, международных организаций награды, почетные и специальные звания (за исключением научных званий) без письменного разрешения представителя работодателя;

8) использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных не являющихся объектом деятельности государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании организаций;

(Пункт в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №236-ФЗ.)

9) создавать в государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании структуры политических партий, других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) и религиозных объединений или способствовать созданию указанных структур;

(Пункт в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №236-ФЗ.)

10) входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений;

11) заниматься без письменного разрешения работодателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан, лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

Работнику государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании, его супругу (супруге) и несовершеннолетним детям в случаях, предусмотренных федеральным законом, запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

(Часть введена Федеральным законом от 7 мая 2013г. № 102-ФЗ; в ред. Федеральных законов от 3 июля 2016г. №236-ФЗ; от 3 июля 2016г. №347-ФЗ.)

(Статья введена Федеральным законом от 29 декабря 2010г. №437-ФЗ.)

Статья 349². Особенности регулирования труда работников Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами

На работников Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации, распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

(Часть в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №347-ФЗ.)

Работникам Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, их супругам и несовершеннолетним детям в случаях, предусмотренных федеральным законом, запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

(Часть введена Федеральным законом от 7 мая 2013г. № 102-ФЗ; в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №347-ФЗ.)

(Статья введена Федеральным законом от 3 декабря 2012г. №231-ФЗ.)

Статья 349'. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников

Действие настоящей статьи распространяется на следующие категории работников:

руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;

руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

(Абзац в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №347-ФЗ.)

Условия заключенных до дня вступления в силу Федерального закона от 2 апреля 2014г. №56-ФЗ (13 апреля 2014г.) трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в данной части, прекращают действие с 13 апреля 2014г. в части, противоречащей требованиям, установленным статьей 181 и частями второй — пятой статьи 340' Трудового кодекса Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. №56-ФЗ).

В случае выплаты работникам, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, компенсаций, предусмотренных статьей 181 или 279 настоящего Кодекса, данные компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего месячного заработка.

Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со статьей 78 настоящего Кодекса с работниками, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.

При прекращении трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, по любым установленным настоящим Кодексом, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй настоящей статьи, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 настоящего Кодекса, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в части четвертой настоящей статьи совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 настоящего Кодекса);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 настоящего Кодекса).

(Статья введена Федеральным законом от 2 апреля 2014г. №56-ФЗ.)

Статья 349⁴. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников кредитных организаций

В случае, если в течение шести месяцев до дня утверждения плана участия Банка России или плана участия государственной корпорации «Агентство по страхованию вкладов» (далее — Агентство) в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка размер оплаты труда руководителя банка, в отношении которого Банком России или Агентством осуществляются меры по предупреждению банкротства, его заместителей, членов коллегиального органа банка, главного бухгалтера, его заместителей, руководителя филиала банка, его заместителей, главного бухгалтера филиала, установленный трудовым договором, заключенным с такими лицами, был увеличен по сравнению с размером оплаты труда, существовавшим до начала указанного срока, условия трудового договора, изменяющие размер оплаты труда, прекращают свое действие с даты утверждения плана участия Банка России или Агентства в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка.

(Часть введ. Федерального закона от 1 мая 2017г. №84-ФЗ.)

В случае утверждения плана участия Банка России или плана участия Агентства в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка лицам, указанным в части первой настоящей статьи, выплата выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудового договора (в том числе по инициативе работника или по соглашению сторон), предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в части, превышающей минимальный размер выплат, предусмотренных статьей 181 настоящего Кодекса, не производится.

(Часть введ. Федерального закона от 1 мая 2017г. №84-ФЗ.)

В случае отзыва (аннулирования) лицензии на осуществление банковских операций работодателя — кредитной организации время простоя работников оплачивается в соответствии с частью 2 статьи 157 настоящего Кодекса.

В случае утверждения плана участия Банка России в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка обязательства работодателя, возникшие из трудовых от-

ношений и являющиеся стимулирующими выплатами (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), прекращаются перед лицами, занимающими должности единоличного исполнительного органа, его заместителей, членов коллегиального исполнительного органа, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера банка, руководителя, главного бухгалтера филиала банка, членов совета директоров (наблюдательного совета) банка, перед контролирующими банк лицами, определяемыми в соответствии с законодательством о банкротстве.

(Часть введена Федеральным законом от /мая 2017г. №84-ФЗ.)

(Статья введена Федеральным законом от 22декабря 2014г. №432-ФЗ.)

Статья 349⁵. Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих фондов, учреждений, предприятий, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Информация, предусмотренная частью первой настоящей статьи, может по решению государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя указанных в части первой настоящей статьи фондов, учреждений, предприятий, размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах указанных фондов, учреждений, предприятий.

В составе размещаемой на официальных сайтах информации, предусмотренной частью первой настоящей статьи, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных в части первой настоящей статьи, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате лиц, указанных в части первой настоящей статьи, и представления указанными лицами данной информации устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(Статья введена Федеральным законом от 3 июля 2016г. №347-ФЗ.)

Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по

совместительству может увеличиваться по решению Правительства Российской Федерации, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается Правительством Российской Федерации.

(Часть введена Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ.)

В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

(Часть введена Федеральным законом от 7 июня 2013 г. № 125-ФЗ.)

Дежурство на дому — пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

(Часть введена Федеральным законом от 7 июня 2013 г. № 125-ФЗ.)

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

(Часть введена Федеральным законом от 7 июня 2013 г. № 125-ФЗ.)

Особенности режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

(Часть введена Федеральным законом от 7 июня 2013 г. № 125-ФЗ.)

Должности руководителей, заместителей руководителей медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации или органам местного самоуправления, руководителей филиалов медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

(Часть введена Федеральным законом от 29 июля 2017 г. № 256-ФЗ.)

Учредитель имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность руководителя медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органу местного самоуправления, до достижения им возраста семидесяти лет по представлению общего собрания (конференции) работников указанной медицинской организации.

(Часть введена Федеральным законом от 29 июля 2017 г. № 256-ФЗ.)

Руководитель медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органу местного самоуправления, имеет право продлить срок пребывания в должности работника, занимающего должность заместителя руководителя указанной медицинской организации или должность руководителя филиала медицинской организации, под-

ведомственной федеральному органу исполнительной власти, до достижения им возраста семидесяти лет в порядке, установленном уставом медицинской организации.

(Часть введена Федеральным законом от 29 июля 2017г. №256-ФЗ.)

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основанием прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органу местного самоуправления, руководителем филиала медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, является достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии с настоящей статьей.

(Часть введена Федеральным законом от 29 июля 2017г. №256-ФЗ.)

Трудовые договоры, заключенные с руководителями, заместителями руководителей медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации или органам местного самоуправления, руководителями филиалов медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, которые достигли возраста шестидесяти пяти лет на день вступления в силу Федерального закона от 29 июля 2017г. №256-ФЗ или достигнут возраста шестидесяти пяти лет в течение трех лет со дня вступления в силу данного Закона, сохраняют действие до истечения сроков, предусмотренных этими трудовыми договорами, но не более трех лет со дня вступления в силу упомянутого Закона.

Статья 351. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений

(Наименование в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 28 февраля 2008г. № 13-ФЗ.)

Особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в частности особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха (в том числе перерывов технологического и (или) организационного характера, продолжительности ежедневной работы (смены), работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), оплаты труда, в соответствии со статьей 252 настоящего Кодекса устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а в случаях, предусмотренных статьями 94, 96, 113, 153, 157 и 268 настоящего Кодекса, также трудовыми договорами.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 28 февраля 2008г. № 13-ФЗ.)

Статья 351'. Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим осно-

ваниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

Наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 настоящего Кодекса, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

(Часть введ. Федеральным законом от 13 июля 2015г. №237-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 31 декабря 2014г. №489-ФЗ.)

Статья 351². Особенности регулирования труда лиц, трудовая деятельность которых связана с подготовкой и проведением в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года и Кубка конфедераций FIFA 2017 года

Особенности регулирования труда лиц, трудовая деятельность которых связана с подготовкой и проведением в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года и Кубка конфедераций FIFA 2017 года в соответствии с Федеральным законом «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», устанавливаются указанным Федеральным законом.

(Статья введена Федеральным законом от 7 июня 2013г. № 108-ФЗ; утрачивает силу с 1 января 2019г.)

Статья 351 \ Некоторые особенности регулирования труда работников в сфере проведения специальной оценки условий труда

Положения настоящей статьи устанавливают особенности регулирования трудовых отношений с экспертами в сфере проведения специальной оценки условий труда, под которыми понимаются работники, прошедшие аттестацию на право выполнения работ по

специальной оценке условий труда и имеющие сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда.

Порядок аттестации и особенности регулирования труда указанной категории работников устанавливаются законодательством о специальной оценке условий труда.

(Статья введена Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Статья 351⁴. Дополнительные основания прекращения трудового договора с помощником нотариуса

Наряду с основаниями, предусмотренными настоящим Кодексом, дополнительные основания прекращения трудового договора с помощником, работником нотариуса могут быть установлены законодательством о нотариате.

(Статья введена Федеральным законом от 29 декабря 2014г. №457-ФЗ; в ред. Федерального закона от 29 декабря 2015г. №391-ФЗ.)

Статья 351⁵. Особенности трудовой деятельности лиц, работающих у резидентов территории опережающего социально-экономического развития

Работодатели, признаваемые резидентами территории опережающего социально-экономического развития в соответствии с законодательством о территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации, привлекают и используют иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности на территории опережающего социально-экономического развития в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации и законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, при этом:

1) получение разрешений на привлечение и использование иностранных работников не требуется;

2) разрешение на работу иностранному гражданину, привлекаемому для осуществления трудовой деятельности резидентом территории опережающего социально-экономического развития, выдается без учета квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квот на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу, устанавливаемых Правительством Российской Федерации в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;

3) при приеме на работу, при прочих равных условиях, приоритет имеют граждане Российской Федерации.

Форма разрешения на работу, выдаваемого иностранным гражданам, привлекаемым и используемым для осуществления трудовой деятельности на территории опережающего социально-экономического развития, устанавливается федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции.

Соглашениями, коллективными договорами может быть предусмотрено, что государственные гарантии и компенсации лицам, работающим у резидентов территорий опережающего социально-экономического развития в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные законодательством Российской Федерации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, могут быть заменены денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены указанными соглашениями и коллективными договорами.

Оплата труда лиц, работающих у резидентов территорий опережающего социально-экономического развития в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не может быть ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в субъекте Российской Федерации, в котором создана соответствующая территория опережающего социально-экономического развития.

(Статья введена Федеральным законом от 31 декабря 2014г. №519-ФЗ.)

ЧАСТЬ ПЯТАЯ

Раздел XIII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД, РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 56. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 352. Способы защиты трудовых прав и свобод

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

(Абзац в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

судебная защита.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 57. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ (НАДЗОР) И ВЕДОМСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

(Наименование в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Статья 353. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

(Наименование в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

(Статья в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Статья 353'. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

(Статья введена Федеральным законом от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Статья 354. Федеральная инспекция труда

Федеральная инспекция труда — единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 13 июля 2011г. №242-ФЗ.)

(Часть вторая утратила силу. Федеральный закон от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ.)

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, — главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

(Часть четвертая утратила силу. Федеральный закон от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ.)

Статья 355. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 356. Основные полномочия федеральной инспекции труда

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ; от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотренные дела об административных правонарушениях;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

(Абзац шестой утратил силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

(Абзац седьмой утратил силу. Федеральный закон от 18 декабря 2006г. №232-ФЗ.)

проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

(Абзац одиннадцатый утратил силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

(Абзац двенадцатый утратил силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов и (или) организаций в целях обеспечения надлежащего применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, получения объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов, работодателей и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 24 июля 2009г. №206-ФЗ; от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

(Абзац введен Федеральным законом от 22 июля 2008г. №157-ФЗ; в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. №242-ФЗ.)

направляет в национальный орган по аккредитации представления о приостановке действия аттестата аккредитации организации, проводящей специальную оценку условий труда и допускающей нарушение требований законодательства о специальной оценке условий труда;

(Абзац введен Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

направляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение об аннулировании сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда в связи с допускаемым этим экспертом нарушением законодательства о специальной оценке условий труда;

(Абзац введен Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

направляет в соответствующие органы государственной власти информацию о фактах нарушений, действиях (бездействии) или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

(Абзац введен Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

(Абзац введен Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

(Нумерация абзацев дана в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №421-ФЗ.)

Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

(Абзаце ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей — физических лиц;

(Абзац в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №421-ФЗ.)

изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными пра-

новыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

(Абзац седьмой утратил силу. Федеральный закон от 9 мая 2005г. №45-ФЗ.)

направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, и государственным нормативным требованиям охраны труда;

(Абзац в ред. Федерального закона от 19 июля 2011г. №248-ФЗ.)

(Абзац одиннадцатый утратил силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

(Абзац двенадцатый утратил силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда.

(Абзац введен Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 358. Обязанности государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, обязаны соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателей — физических лиц и работодателей — юридических лиц (организаций).

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 359. Независимость государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 360. Порядок организации и проведения проверок работодателей

(Наименование в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, настоящим Кодексом, иными федеральными законами, а также решениями Правительства Российской Федерации.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

(Части третья — пятая утратили силу. Федеральный закон от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Предметом проверки является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ.)

Основанием для проведения внеплановой проверки является:

истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

поступление в федеральную инспекцию труда:

обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти,

осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством;

(Абзац в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №272-ФЗ.)

обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем;

(Абзац введен Федеральным законом от 31 декабря 2017г. №502-ФЗ.)

обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;

запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 219 настоящего Кодекса;

наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

(Часть введена Федеральным законом от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Внеплановая выездная проверка по основанию, указанному в абзаце четвертом или пятом части седьмой настоящей статьи, может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры.

(Часть введена Федеральным законом от 18 июля 2011г. №242-ФЗ; в ред. Федерального закона от 31 декабря 2017г. №502-ФЗ.)

Предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки по основанию, указанному в абзаце четвертом, пятом или шестом части седьмой настоящей статьи, не допускается.

(Часть введена Федеральным законом от 18 июля 2011г. №242-ФЗ; в ред. Федерального закона от 31 декабря 2017г. №502-ФЗ.)

Особенности проведения проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти в области обороны, безопасности, внутренних дел, исполнения наказаний и уполномоченному органу управления использованием атомной энергии, устанавливаются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации.

(Часть введена Федеральным законом от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Статья 361. Обжалование решений государственных инспекторов труда

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суд. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в суд.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 362. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели — физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 363. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда

Лица, препятствующие осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами.

(Статья в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. №242-ФЗ.)

Статья 364. Ответственность государственных инспекторов труда

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда несут ответственность, установленную федеральными законами.

Статья 365. Взаимодействие федеральной инспекции труда с государственными органами, органами местного самоуправления и организациями

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Статья 366. Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах

(Наименование в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. № 242-ФЗ.)

Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора в области промышленной безопасности, который проверяет соблюдение государственных нормативных требований охраны труда на объектах угольной, горно-рудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геолого-разведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

(Часть в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

(Часть вторая утратила силу. Федеральный закон от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Статья 367. Федеральный государственный энергетический надзор

(Наименование в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. №242-ФЗ.)

Государственный надзор за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда при эксплуатации электрических и тепловых установок осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного энергетического надзора.

(Часть в ред. Федерального закона от 1 мая 2016г. № 132-ФЗ.)

(Часть вторая утратила силу. Федеральный закон от 18 июля 2011 г. №242-ФЗ.)

Статья 368. Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор

(Наименование в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. №242-ФЗ.)

Государственный надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

(Часть в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004г. № 122-ФЗ; от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ; от 18 июля 2011г. № 242-ФЗ.)

(Часть вторая утратила силу. Федеральный закон от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Статья 369. Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности

(Наименование в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими соответственно федерального государственного надзора в области использования атомной энергии и государственного надзора в области обеспечения радиационной безопасности.

(Часть в ред. Федерального закона от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Должностные лица федеральных органов исполнительной власти, осуществляющие государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности на проверяемых объектах.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

(Часть третья утратила силу. Федеральный закон от 18 июля 2011г. №242-ФЗ.)

Глава 58. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ

<Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей — индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

(Абзац в ред. Федерального закона от 18 декабря 2006г. №232-ФЗ.)

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

(Абзац ред. Федерал ьного закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями — индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа

Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя — обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

(Статья в ред. Федерального закона от 28 июня 2014 г. № 199-ФЗ.)

Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

Работнику, освобожденному от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также — освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должности) в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза.

(Часть в ред. Федерального закона от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ.)

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

**Статья 376. Гарантии права на труд работникам,
являвшимся членами выборного профсоюзного органа**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 настоящего Кодекса.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

**Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления
деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации**

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 378. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(■Статья введ. Федерального закона от 30июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 59. САМОЗАЩИТА РАБОТНИКАМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ**Статья 379. Формы самозащиты**

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 380. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Глава 60. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора

Индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Статья 382. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Статья 383. Порядок рассмотрения трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам

в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(Часть в ред. Федерального закона от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ.)

Статья 384. Образование комиссий по трудовым спорам

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

Статья 385. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Статья 386. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Статья 387. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Статья 388. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя — индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, — наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 389. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Статья 390. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

работодателя — о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.)

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

об отказе в приеме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных

сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

(Часть введена Федеральным законом от 3 июля 2016г. №272-ФЗ.)

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

{Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй и третьей настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

(Часть в ред. Федерального закона от 3 июля 2016г. №272-ФЗ.)

Статья 393. Освобождение работников от судебных расходов

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в части второй настоящей статьи компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 395. Удовлетворение денежных требований работника

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Статья 396. Исполнение решений о восстановлении на работе

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Статья 397. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Глава 61. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 398. Основные понятия

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Примирительные процедуры — рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора — день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 настоящего Кодекса своего решения.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Забастовка — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Статья 399. Выдвижение требований работников и их представителей

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со статьями 29—31 и частью пятой статьи 40 настоящего Кодекса.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного

подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 21 ноября 2011г. М334-ФЗ.)

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, состав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

(Часть пятая утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Требования профессиональных союзов и их объединений (общероссийских и межрегиональных профессиональных союзов, их территориальных организаций, объединений профессиональных союзов и объединений территориальных организаций профессиональных союзов) выдвигаются их выборными коллегиальными органами, уполномоченными на это уставами профессиональных союзов и уставами их объединений, и направляются указанными органами соответствующим сторонам социального партнерства.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Требования (копия требований) могут быть направлены (может быть направлена) в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копии требований) другой стороной коллективного трудового спора.

(Часть в ред. Федерального закона от 27 июля 2010г. №227-ФЗ.)

Статья 400. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Объединения работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со статьей 34 настоящего Кодекса, обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение трех недель со дня получения указанных требований.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011 г. №334-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 401. Примирительные процедуры

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

(Часть в ред. Федерального закона от 27 июля 2010г. №227-ФЗ.)

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим Кодексом.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

(Часть введена Федеральным законом от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 402. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. № 334-ФЗ.)

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель (представитель работодателей) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а коллектив-

ный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства — в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011 г. №334-ФЗ.)

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011 г. М334-ФЗ.)

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ.)

Статья 403. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011 г. №334-ФЗ.)

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

(Часть введена Федеральным законом от 22 ноября 2011 г. №334-ФЗ.)

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства — в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011 г. №334-ФЗ.)

Статья 404. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011 г. №334-ФЗ.)

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до четырех рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011 г. №334-ФЗ.)

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства — в срок до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

(Часть введена Федеральным законом от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

В случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. При этом, если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Статья 405. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Статья 406. Уклонение от участия в примирительных процедурах

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора.

(Статья в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Статья 407. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров:

производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне

социального партнерства, коллективных трудовых споров в федеральных государственных органах, федеральных государственных учреждениях, федеральных государственных унитарных предприятиях, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;

(Абзац в ред. Федерального закона от 2 апреля 2014г. №55-ФЗ.)

содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;

ведет базу данных по учету трудовых арбитров;

организует подготовку трудовых арбитров.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в части второй настоящей статьи;

содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий;

проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, готовят предложения по их устранению;

оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;

организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров при организации работы по урегулированию коллективных трудовых споров взаимодействуют с представителями работников и работодателей.

Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 408. Соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

(Статья в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Статья 409. Право на забастовку

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (статья 406 настоящего Кодекса) либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (статья 408 настоящего Кодекса), или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением

случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Статья 410. Объявление забастовки

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

В период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может быть однократно проведена часовая предупредительная забастовка. Проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства после трех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - после четырех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим Кодексом.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со статьей 34 настоящего Кодекса, должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

В решении об объявлении забастовки указываются:

перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

(Абзаце ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном статьей 401 настоящего Кодекса.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Статья 411. Орган, возглавляющий забастовку

Забастовку возглавляет представительный орган работников.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторное рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме о возобновлении забастовки не позднее чем за два рабочих дня, а о возобновлении забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со статьей 34 настоящего Кодекса, и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

(Статья в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Статья 412. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов

общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением работодателя (представителя работодателя) и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в трехдневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Статья 413. Незаконные забастовки

В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (фи-

лиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

(Подпункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

(Подпункт в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 15 дней, а начавшуюся — приостановить на тот же срок.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

(Часть девятая утратила силу. Федеральный закон от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный настоящим Кодексом.

Статья 415. Запрещение локаута

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут — увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Статья 416. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража *(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)*

Представители работодателя (представители работодателей), уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвиганию требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим Кодексом или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

(Часть в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011 г. №334-ФЗ.)

Представители работодателя (представители работодателей) и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашениям, достигнутым в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

(Часть в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Статья 417. Ответственность работников за незаконные забастовки

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Статья 418. Ведение документации при рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора

(Наименование в ред. Федерального закона от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с рассмотрением и разрешением этого спора, оформляются протоколами

представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

(Статья в ред. Федеральных законов от 30 июня 2006г. №90-ФЗ; от 22 ноября 2011г. №334-ФЗ.)

Глава 62. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Статья 419. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

(Наименование в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

(Статья в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

ЧАСТЬ ШЕСТАЯ

Раздел XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 420. Сроки введения в действие настоящего Кодекса

Настоящий Кодекс вводится в действие с 1 февраля 2002 года.

Статья 421. Порядок и сроки введения минимального размера оплаты труда, предусмотренного частью первой статьи 133 настоящего Кодекса

(Наименование в ред. Федерального закона от 20 апреля 2007г. №54-ФЗ.)

Порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера, предусмотренного частью первой статьи 133 настоящего Кодекса, устанавливаются федеральным законом.

(Статья в ред. Федерального закона от 20 апреля 2007г. №54-ФЗ.)

Статья 422. Признание утратившими силу отдельных законодательных актов

Признать утратившими силу с 1 февраля 2002 года:

Кодекс законов о труде РСФСР, утвержденный Законом РСФСР от 9 декабря 1971 года «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1971, №50, ст. 1007);

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 15 марта 1972 года «О порядке введения в действие Кодекса законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1972, №12, ст. 301);

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 сентября 1973 года «Об изменении статьи 240 Кодекса законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1973, №39, ст. 825);

Закон РСФСР от 19 декабря 1973 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР, вносящих некоторые изменения и дополнения в действующее законодательство РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1973, №51, ст. 1110) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 сентября 1973 года «Об изменении статьи 240 Кодекса законов о труде РСФСР»;

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 23 июля 1974 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1974, №30, ст. 806);

Закон РСФСР от 2 августа 1974 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР, вносящих некоторые изменения и дополнения в действующее законодательство РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1974, №32, ст.854) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 23 июля 1974 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»;

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 30 декабря 1976 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1977, № 1, ст. 1);

Закон РСФСР от 20 июля 1977 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР, вносящих некоторые изменения и дополнения в действующее законодательство РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1977, №30, ст.725) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 30 декабря 1976 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»;

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 15 января 1980 года «О внесении изменений в статью 31 Кодекса законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1980, №3, ст. 68); •

Закон РСФСР от 26 марта 1980 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1980, № 14, ст. 352) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 15 января 1980 года «О внесении изменений в статью 31 Кодекса законов о труде РСФСР»;

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 12 августа 1980 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1980, № 34, ст. 1063);

Закон РСФСР от 20 ноября 1980 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в Уголовный, Уголовно-процессуальный и Гражданский процессуальный кодексы РСФСР, в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1980, №48, ст. 1597) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 12 августа 1980 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»;

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 ноября 1982 года «О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1982, №47, ст. 1725);

Закон РСФСР от 1 декабря 1982 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1982, №49, ст. 1830) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 ноября 1982 года «О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР»;

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 декабря 1983 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1983, №51, ст. 1782);

Закон РСФСР от 6 января 1984 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1984, №2, ст.73) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 декабря 1983 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»;

пункт 1 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 18 января 1985 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1985, №4, ст. 117);

раздел IV Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 28 мая 1986 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1986, №23, ст. 638);

пункт 1 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 ноября 1986 года «О некотором изменении порядка взыскания алиментов на несовершеннолетних детей» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1986, №48, ст. 1397);

статью 2 Закона РСФСР от 7 июля 1987 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1987, №29, ст. 1060);

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 29 сентября 1987 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1987, №40, ст. 1410);

Закон РСФСР от 30 октября 1987 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1987, №45, ст. 1553) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 29 сентября 1987 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»;

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1988, №6, ст. 168);

Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 31 марта 1988 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1988, №14, ст. 395);

Закон РСФСР от 20 апреля 1988 года «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР» (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1988, № 17, ст. 541) в части утверждения Указов Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» и от 31 марта 1988 года «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР»;

Закон РСФСР от 19 апреля 1991 года № 1028-1 «О повышении социальных гарантий для трудящихся» (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, № 17, ст. 506);

Постановление Верховного Совета РСФСР от 19 апреля 1991 года №1029-1 «О порядке введения в действие Закона РСФСР «О повышении социальных гарантий для трудящихся» (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, № 17, ст. 507);

статью 3 Закона РСФСР от 6 декабря 1991 года № 1991-1 «О повышении минимального размера оплаты труда» (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, №51, ст. 1797);

Закон Российской Федерации от 12 марта 1992 года №2502-1 «О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 14, ст. 712);

Закон Российской Федерации от 25 сентября 1992 года №3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, №41, ст.2254);

Закон Российской Федерации от 22 декабря 1992 года №4176-1 «О внесении дополнения в статью 65 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, № 1, ст. 16);

статью 5 Закона Российской Федерации от 30 марта 1993 года №4693-1 «О минимальном размере оплаты труда» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, № 16, ст. 553);

пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 27 января 1995 года № 10-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты Российской Федерации

и связи с принятием Закона Российской Федерации «О статусе военнослужащих» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, №5, ст. 346);

Федеральный закон от 15 февраля 1995 года № 14-ФЗ «О внесении изменений в статью 163 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, №8, ст. 599);

статью 1 Федерального закона от 18 июля 1995 года № 109-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации, Основы законодательства Российской Федерации об охране труда, Кодекс РСФСР об административных правонарушениях и Уголовный кодекс РСФСР» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, №30, ст. 2865);

статью 1 Федерального закона от 24 августа 1995 года №152-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 35, ст. 3504);

Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 182-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, №48, ст.4564);

Федеральный закон от 24 ноября 1996 года № 131-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, №49, ст. 5490);

Федеральный закон от 17 марта 1997 года №59-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 213 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, № 12, ст. 1382);

Федеральный закон от 6 мая 1998 года №69-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 15 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 19, ст. 2065);

пункт I статьи 30 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, №31, ст. 3803);

Федеральный закон от 31 июля 1998 года № 139-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 31, ст. 3817);

Федеральный закон от 30 апреля 1999 года №84-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 18, ст. 2210);

статью 1 Федерального закона от 27 декабря 2000 года № 151-ФЗ «О внесении дополнения в статью 251 Кодекса законов о труде Российской Федерации и дополнения статьи 23¹ Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 1, ст. 3);

Федеральный закон от 18 января 2001 года №2-ФЗ «О внесении дополнения в статью 65 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, №4, ст. 274);

Федеральный закон от 10 июля 2001 года №90-ФЗ «О внесении изменения в статью 168 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 29, ст. 2945).

Другие законы и иные нормативные правовые акты, действующие на территории Российской Федерации, подлежат приведению в соответствие с настоящим Кодексом.

Статья 423. Применение законов и иных нормативных правовых актов

Впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с настоящим Кодексом законы

и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года №2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат настоящему Кодексу.

(Часть введ. Федерального закона от 30 июня 2006г. №90-ФЗ.)

Изданные до введения в действие настоящего Кодекса нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с настоящим Кодексом могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

Статья 424. Применение настоящего Кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие

Настоящий Кодекс применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие.

Если правоотношения возникли до введения в действие настоящего Кодекса, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие.

Москва, Кремль
30 декабря 2001 г.
№ 197-ФЗ

**Президент
Российской Федерации
В. ПУТИН**

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА ИЗМЕНЕНИЙ

(изменения, внесенные в ТК РФ Федеральными законами от 1 мая 2016г. № 132-ФЗ; от 3 июля 2016 г. №236-ФЗ; от 3 июля 2016 г. №239-ФЗ; от 3 июля 2016 г. №272-ФЗ; от 3 июля 2016 г. №305-ФЗ; от 3 июля 2016 г. № 347-ФЗ; от 3 июля 2016 г. № 348-ФЗ; от 28 декабря 2016 г. № 505-ФЗ; от 1 мая 2017 г. №84-ФЗ; от 18 июня 2017 г. № 125-ФЗ; от 1 июля 2017 г. № 132-ФЗ; от 1 июля 2017 г. № 139-ФЗ; от 29 июля 2017 г. №255-ФЗ; от 29 июля 2017 г. №256-ФЗ; от 27 ноября 2017 г. № 359-ФЗ; от 20 декабря 2017 г. №400-ФЗ; от 29 декабря 2017 г. №461-ФЗ; от 31 декабря 2017 г. №502-ФЗ; от 5 февраля 2018 г. № 8-ФЗ)

Статья	Изменения
Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права	Дополнена новой ч. 6 (с 01.09.2017)
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	Часть 5 изменена (с 04.07.2016)
Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела	Статья изменена (с 04.07.2016)
Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора	Части 2 и 3 даны в новой редакции (с 12.07.2017)
Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	Пункт 7 ч. 1 изменен (с 28.06.2017); введена ч. 7 (с 01.01.2018)
Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени	Часть 4 дана в новой редакции (с 12.07.2017)
Статья 93. Неполное рабочее время	Часть 1 изменена, введена новая ч. 2 (с 29.06.2017)
Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)	Абзацы второй и третий ч. 1 даны в новой редакции (с 12.07.2017)
Статья 101. Ненормированный рабочий день	Дополнена ч. 2 (с 29.06.2017)

Статья	Изменения
Статья 108. Перерывы для отдыха и питания	Часть 1 изменена (с 29.06.2017)
Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы	Абзац четвертый ч. 2 изменен (с 04.07.2016)
Статья 131. Формы оплаты труда	Часть 1 изменена (с 16.02.2018)
Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы	Часть 6 дана в новой редакции (с 03.10.2016)
Статья 145. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций	Статья дана в новой редакции (с 04.07.2016)
Статья 152. Оплата сверхурочной работы	Дополнена ч. 3 (с 29.06.2017)
Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни	Дополнена новой ч. 3 (с 29.06.2017)
Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой	Часть 3 изменена (с 04.07.2016)
Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность	Часть 3 изменена (с 04.07.2016)
Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации	Статья дана в новой редакции (с 01.01.2017)
Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации	Наименование, ч. 1, 2 и 3 изменены, введена ч. 6 (с 01.01.2017)
Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации	Наименование и ч. 1 изменены (с 01.01.2017)
Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику	Статья дана в новой редакции (с 03.10.2016)
Статья 242. Полная материальная ответственность работника	Часть 3 изменена (с 08.12.2017)
Статья 243. Случаи полной материальной ответственности	Пункт 6 ч. 1 изменен (с 08.12.2017)
Статья 278. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации	Пункт 3 ч. 1 утратил силу, введена ч. 2 (с 04.07.2016)
Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора	Статья изменена (с 29.06.2017)
Глава 48'. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОДАТЕЛЕЙ - СУБЪЕКТОВ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, КОТОРЫЕ ОТНЕСЕНЫ К МИКРОПРЕДПРИЯТИЯМ Включает статьи: 309 ¹ . Общие положения 309 ^г . Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у работодателя — субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами	Новая глава (с 01.01.2017)
Статья 323. Гарантии медицинского обеспечения	Часть 2 изменена (с 04.07.2016)
Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно	Часть 8 изменена (с 04.07.2016)
Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом	Часть 5 изменена (с 04.07.2016)
Статья 330. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств	Статья дана в новой редакции (с 31.12.2017)
Статья 348 ² . Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами, с тренерами	Часть 4 дана в новой редакции (с 09.01.2018)
Статья 348 ¹¹¹ . Дополнительные основания прекращения трудового договора с тренером	Новая статья (с 09.01.2018)

Статья	Изменения
Статья 349 ¹ . Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государст венных компаний	Наименование, абзац первый ч. 1, абзац первый, п. 1, 3, 5, 8, 9 ч. 4 изменены (с 02.10.2016); ч. 5 изменена (с 04.07.2016; с 02.10.2016)
Статья 349 ² . Особенности регулирования гтуда работников Пенсионного фонда Российской Федерации. Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами	Части 1 и 2 изменены (с 04.07.2016)
Статья 349 ⁵ . Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников	Абзац третий ч 1 изменен (с 04.07.2016)
Статья 349 ⁴ . Особенности регулирования труда отдельных категорий работников кредитных организаций	Части 1 и 2 изменены, введена ч. 4 (с 16.06.2017)
Статья 349 ⁶ . Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Новая статья (с 04.07.2016)
Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников	Дополнена ч. 8— 11 (с 01.10.2017)
Статья 360. Порядок организации и проведения проверок работодателей	Абзац четвертый ч. 7 изменен (с 03.10.2016); введен новый абзац пятый ч. 7, ч. 8 и 9 изменены (с 11.01.2018)
Статья 367. Федеральный государственный энергетический надзор	Часть 1 дана в новой редакции (с 31.07.2016)
Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора	Дополнена новой ч. 2, ч. 4 изменена (с 03.10.2016)

30 июня 2006 года

№ 90-ФЗ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
ПРИЗНАНИИ НЕДЕЙСТВУЮЩИМИ НА ТЕРРИТОРИИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НЕКОТОРЫХ
НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ СССР
И УТРАТИВШИМИ СИЛУ
НЕКОТОРЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ АКТОВ
(ПОЛОЖЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ АКТОВ)
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Принят
Государственной Думой
16 июня 2006 года

Одобен
Советом Федерации
23 июня 2006 года

(в ред. Федеральных законов от 18.12.2006 № 232-ФЗ,
от 20.04.2007 № 54-ФЗ, от 22.07.2008 № 157-ФЗ,
от 17.07.2009 № 167-ФЗ, от 18.07.2011 № 242-ФЗ,
от 02.07.2013 № 185-ФЗ, от 28.12.2013 № 421 -ФЗ)

(извлечение)

Статья 2

1. Признать не действующими на территории Российской Федерации:

- 1) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 декабря 1956 года «Об усилении охраны труда подростков» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1956, № 24, ст. 529);
- 2) Закон СССР от 11 февраля 1957 года «Об утверждении Указа Президиума Верховного Совета СССР «Об усилении охраны труда подростков» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1957, № 4, ст. 75);
- 3) Закон СССР от 7 мая 1960 года «О завершении перевода в 1960 году всех рабочих и служащих на семи шестичасовой рабочий день» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1960, № 18, ст. 137);
- 4) Закон СССР от 15 июля 1970 года № 2-V111 «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1970, № 29, ст. 265);
- 5) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10 августа 1973 года № 4629-VIII «Об изменении ч. 2 ст. 102 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1973, № 33, ст. 440);
- 6) абзац третий Закона СССР от 14 декабря 1973 года № 5190-VIII «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета СССР, вносящих некоторые изменения в действующее законодательство СССР» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1973, № 51, ст. 721);

7) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 года № 310-IX «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1974, № 40, ст. 661);

8) Закон СССР от 20 декабря 1974 года № 769-IX «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета СССР «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах» и «Об условиях труда временных рабочих и служащих» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1974, № 52, ст. 885) в ч., касающейся Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 года № 310-IX «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах»;

9) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 13 июля 1976 года № 4204-IX «Об утверждении Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1976, № 29, ст. 427);

10) Закон СССР от 29 октября 1976 года № 4699-IX «Об утверждении Указа Президиума Верховного Совета СССР «Об утверждении Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1976, № 44, ст. 635);

11) Закон СССР от 7 октября 1977 года № 6366-IX «Об объявлении дня принятия Конституции (Основного Закона) СССР всенародным праздником» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1977, № 41, ст. 618);

12) статью 6 Закона СССР от 7 октября 1977 года № 6367-IX «О порядке введения в действие Конституции (Основного Закона) СССР» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1977, № 41, ст. 619);

13) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 7 января 1980 года № 1369-X «О внесении изменения в статью 16 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1980, № 3, ст. 41);

14) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 12 марта 1980 года № 1728-X «О внесении изменений и дополнений в Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1980, № 12, ст. 214);

15) абзацы третий и 6 Закона СССР от 25 июня 1980 года № 2362-X «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета СССР о внесении изменений и дополнений в Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, в Основы земельного законодательства Союза ССР и союзных республик и в Основы водного законодательства Союза ССР и союзных республик» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1980, № 27, ст. 537);

16) статью 1 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 2 сентября 1981 года № 5571-X «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1981, № 36, ст. 1032);

17) статью 1 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 5 мая 1982 года № 7058-X «О внесении изменений в Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и другие законодательные акты СССР» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1982, № 19, ст. 318) в части, касающейся Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде;

18) ст. 9, 15 и 17 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 января 1983 года № 8723-X «О внесении изменений в некоторые законодательные акты СССР по вопросам гражданских правоотношений, брака и семьи, труда и социального обеспечения» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1983, № 5, ст. 74);

19) Закон СССР от 17 июня 1983 года № 9500-X «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1983, № 25, ст. 382);

20) Постановление Верховного Совета СССР от 17 июня 1983 года № 9501-X «О введении в действие Закона СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управ-

лении предприятиями, учреждениями, организациями» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1983, № 25, ст. 383);

21) ст. 1 и 4 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 12 августа 1983 года № 9814-X «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1983, № 33, ст. 507);

22) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 16 ноября 1983 года № 10291-X «О внесении изменений в статью 13 Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1983, № 47, ст. 723);

23) абзац одиннадцатый Закона СССР от 29 декабря 1983 года № 10575-X «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета СССР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1984, № 1, ст. 18);

24) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 19 мая 1986 года № 4679-XI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Союза ССР о труде» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1986, № 22, ст. 362);

25) пункты 2 и 7 ст. 6 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 23 мая 1986 года № 4719-XI «Об усилении борьбы с извлечением нетрудовых доходов» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1986, № 22, ст. 364);

26) абзац 7 Закона СССР от 19 июня 1986 года № 4923-XI «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета СССР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1986, № 26, ст. 484);

27) статью 2 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 14 октября 1986 года № 5878-XI «О некотором изменении порядка взыскания алиментов на несовершеннолетних детей» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1986, № 43, ст. 895);

28) Указ Президиума Верховного Совета СССР от 2 сентября 1987 года № 7639-XI «О расширении льгот работающим беременным женщинам и женщинам, имеющим малолетних детей» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1987, № 36, ст. 586);

29) абзац 6 Закона СССР от 20 октября 1987 года № 7884-XI «Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета СССР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1987, № 42, ст. 694);

30) статью 1 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 4 февраля 1988 года № 8430-XI «О внесении в законодательство Союза ССР о труде изменений и дополнений, связанных с перестройкой управления экономикой» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1988, № 6, ст. 95);

31) статью 1 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 29 марта 1988 года № 8695X1 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР о труде» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1988, № 14, ст. 224);

32) статью 4 раздела I Закона СССР от 22 мая 1990 года № 1501-1 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР по вопросам, касающимся женщин, семьи и детства» (Ведомости Верховного Совета СССР, 1990, № 23, ст. 422);

33) Закон СССР от 10 декабря 1990 года № 1818-1 «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР, 1990, № 51, ст. 1107);

34) Постановление Верховного Совета СССР от Юдекабря 1990 года № 1819-1 «О введении в действие Закона СССР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР, 1990, № 51, ст. 1108);

35) статью 4 раздела I Закона СССР от 5 марта 1991 года № 2000-1 «Об изменении и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Союза ССР о государственной помощи семьям, имеющим детей» (Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР, 1991, № 11, ст. 296);

36) Закон СССР от 11 марта 1991 года № 2016-1 «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров» (Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР, 1991, № 21, ст. 593);

37) статью 1 Закона СССР от 12 мая 1991 года № 2151-1 «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Союза ССР о труде» (Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР, 1991, № 21, ст. 599);

38) Постановление Верховного Совета СССР от 12 мая 1991 года № 2152-1 «О введении в действие Закона СССР «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров» и Закона СССР «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Союза ССР о труде» (Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР, 1991, № 21, ст. 600);

39) Постановление Верховного Совета СССР от 20 мая 1991 года № 2180-1 «О введении в действие Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР, 1991, № 23, ст. 655).

2. Признать утратившими силу:

1) Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 года № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 17, ст. 890);

2) Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 11 марта 1992 года № 2491-1 «О порядке введения в действие Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 17, ст. 891);

3) Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 21 апреля 1992 года № 2706-1 «О праздничных днях 1, 2 и 9 мая» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 18, ст. 977);

4) Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 11 июня 1992 года № 2981-1 «О праздничном дне 12 июня» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 25, ст. 1393);

5) Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 17 июля 1992 года № 3328-1 «О введении в действие Закона Российской Федерации «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1992, № 41, ст. 2253);

6) Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 24 декабря 1992 года № 4214-1 «Об утверждении Правил возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей» (Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, № 2, ст. 71);

7) Федеральный закон от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 48, ст. 4557);

8) Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 176-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 48, ст. 4558);

9) статью 2 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 180-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации о возмещении работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 48, ст. 4562);

10) Федеральный закон от 1 мая 1999 года № 93-ФЗ «О внесении изменения в статью 20.1 Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 18, ст. 2219);

11) Федеральный закон от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, № 29, ст. 3702);

12) Федеральный закон от 6 ноября 2001 года № 142-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 16 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 46, ст. 4307);

13) Федеральный закон от 20 мая 2002 года № 53-ФЗ «О внесении изменений в ст. 5, 6 и 21 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 21, ст. 1916);

14) статью 48 Федерального закона от 10 января 2003 года № 15-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О лицензировании отдельных видов деятельности» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, № 2, ст. 167);

15) статью 9 Федерального закона от 29 июня 2004 года № 58-ФЗ «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с осуществлением мер по совершенствованию государственного управления» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 27, ст. 2711);

16) статью 19 Федерального закона от 9 мая 2005 года № 45-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и другие законодательные акты Российской Федерации, а также о признании утратившими силу некоторых положений законодательных актов Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2005, № 19, ст. 1752).

Статья 3

Настоящий Федеральный закон вступает в силу по истечении 90 дней после дня его официального опубликования.

Москва, Кремль
Кремль 30 июня 2006 года
№ 90-ФЗ

**Президент
Российской Федерации
В. ПУТИН**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ
ОТ 7 ДЕКАБРЯ 2017 Г. №38-П**

**«ПО ДЕЛУ О ПРОВЕРКЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ ПОЛОЖЕНИЙ
СТАТЬИ 129, ЧАСТЕЙ ПЕРВОЙ И ТРЕТЬЕЙ СТАТЬИ 133, ЧАСТЕЙ
ПЕРВОЙ, ВТОРОЙ, ТРЕТЬЕЙ, ЧЕТВЕРТОЙ И ОДИННАДАТОЙ
СТАТЬИ 133.1 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
В СВЯЗИ С ЖАЛОБАМИ ГРАЖДАН В. С. ГРИГОРЬЕВОЙ,
О. Л. ДЕЙДЕЙ, Н. А. КАПУРИНОЙ И И. Я. КУРАШ»**

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В. Д. Зорькина, судей К. В. Арановского, А. И. Бойцова, Н. С. Бондаря, Г. А. Гаджиева, Ю. М. Данилова, Л. М. Жарковой, С. М. Казанцева, С. Д. Князева, А. Н. Кокотова, Л. О. Красавчиковой, С. П. Маврина, Н. В. Мельникова, Ю. Д. Рудкина, О. С.Хохряковой, В. Г.Ярославцева, с участием представителей граждан В. С. Григорьевой и И. Я. Кураш — адвоката В. С. Цвиля, представителя гражданки О. Л.Дейдей — кандидата юридических наук Н. Г. Гладкова, полномочного представителя Государственной Думы в Конституционном Суде Российской Федерации Т. В. Касаевой, представителя Совета Федерации — кандидата юридических наук Е. Ю. Егоровой, полномочного представителя Президента Российской Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации М. В. Кротова,

руководствуясь статьей 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 74, 86, 96,97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в открытом заседании дело о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явились жалобы граждан В. С. Григорьевой, О. Л.Дейдей, Н. А. Капуриной и И. Я. Кураш. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителями законоположения.

Поскольку все жалобы касаются одного и того же предмета, Конституционный Суд Российской Федерации, руководствуясь статьей 48 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», соединил дела по этим жалобам в одном производстве.

Заслушав сообщение судьи-докладчика В. Г. Ярославцева, объяснения представителей сторон, выступления приглашенных в заседание представителей: от Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации — М. С. Масловой, от Министерства юстиции Российской Федерации — М. А. Мельниковой, от Генерального прокурора Российской Федерации — Т. А. Васильевой, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации установил:

1. Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации, раскрывающей содержание основных понятий, используемых при регулировании оплаты труда, заработной платой (оплатой труда работника) признаются вознаграждение за труд в зависимости от ква-

лификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (часть первая); тарифной ставкой — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть третья); окладом (должностным окладом) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть четвертая); базовым окладом (базовым должностным окладом), базовой ставкой заработной платы — минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть пятая).

Часть первая статьи 133 данного Кодекса предусматривает, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а часть третья той же статьи закрепляет правило, в соответствии с которым месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В силу статьи 133.1 данного Кодекса в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации (часть первая) для работников, работающих на его территории, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (часть вторая); размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в нем (часть третья) и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (часть четвертая); месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 данного Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой-восьмой статьи 133.1 данного Кодекса, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что таким работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (часть одиннадцатая).

1.1. Конституционность положений статей 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации оспаривают граждане В. С. Григорьева, О. Л. Дейдей, Н. А. Капурина и И. Я. Кураш — работники муниципальных образовательных учреждений, расположенных в населенных пунктах, которые находятся в местностях с особыми климатическими условиями.

Лоухский районный суд Республики Карелия отказал в удовлетворении исковых требований В. С. Григорьевой о признании незаконными действий работодателя, начислявшего ей заработную плату, которая без учета районного коэффициента и процентной надбавки составляла менее установленного в Российской Федерации минимального размера оплаты труда, а также о взыскании задолженности по заработной плате, обязанности начислять заработную плату в размере не менее минимального размера оплаты труда с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки и о компенсации морального

вреда (решение от 28 декабря 2016 года). Ранее тот же суд отказал в удовлетворении поданного по тем же основаниям иска И. Я. Кураш о взыскании заработной платы (решение от 26 октября 2016 года).

В аналогичных делах о неправильном, по мнению истцов, расчете заработной платы Саянский городской суд Иркутской области, отказывая О. Л. Дейдей в иске к работодателю (решение от 7 декабря 2016 года), и Благовещенский районный суд Алтайского края, отклоняя требования прокурора, заявленные в интересах группы лиц, включая Н. А. Капурину (решение от 23 января 2017 года), также пришли к выводу, что право работника на повышенный размер оплаты труда в связи с осуществлением трудовой деятельности в местности с особыми климатическими условиями не нарушается при установлении ему заработной платы, в состав которой включается районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, соответствующая минимальному размеру оплаты труда, определенному федеральным законом (минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации).

Несоответствие оспариваемых законоположений Конституции Российской Федерации, ее статьям 7, 17, 19, 37 и 55, заявители усматривают в том, что эти законоположения — по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, — позволяют работодателю устанавливать работнику заработную плату, размер которой с учетом включения в ее состав районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки за работу в местности с особыми климатическими условиями не превышает минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), и тем самым нарушают право работников, осуществляющих трудовую деятельность в такой местности, на повышенный размер оплаты труда.

1.2. Как следует из статей 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации по жалобе гражданина на нарушение его конституционных прав и свобод проверяет конституционность закона или отдельных его положений в той части, в какой они были применены в деле заявителя, рассмотрение которого завершено в суде, и принимает постановление только по предмету, указанному в жалобе, оценивая как буквальный смысл проверяемых законоположений, так и смысл, придаваемый им официальным толкованием или сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из их места в системе правовых норм.

Таким образом, предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации постольку, поскольку на их основании решается вопрос об оплате труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации политика России как правового и социального государства — исходя из ответственности перед нынешним и будущими поколениями, стремления обеспечить благополучие и процветание страны — направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (преамбула; статья 1, часть 1; статья 7, часть 1).

Гуманистические начала социального государства, призванного, прежде всего, защищать права и свободы человека и гражданина на основе принципов равенства и справедливости (статья 2; статья 7, часть 1; статья 18; статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации), обязывают федерального законодателя осуществлять правовое регулирование таким образом, чтобы создавать всем без исключения гражданам благоприятные условия для реализации своих прав в сфере труда, к числу которых международно-правовые акты, являющиеся составной частью правовой системы Российской Федерации (статья 15, часть 4, Конституции Российской Федерации), относят право каждого работающего на справедли-

вое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи (статья 23 Всеобщей декларации прав человека, статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и статья 4 части 11 Европейской социальной хартии (пересмотренной), принятой в городе Страсбурге 3 мая 1996 года).

В силу приведенных положений Конституции Российской Федерации и норм международного права правовое регулирование оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, должно гарантировать установление им размера заработной платы на основе объективных критериев, отражающих квалификацию работника, характер и содержание трудовой деятельности, с учетом условий ее осуществления, которые, в свою очередь, имеют значение для определения объема средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы.

3. Территориальные масштабы Российской Федерации и ее географическое положение предопределяют необходимость учета при формировании социально-экономической политики государства природно-климатических особенностей тех или иных регионов, с тем чтобы обеспечить их устойчивое развитие, создать благоприятные условия для эффективной хозяйственной деятельности, рационального использования природных ресурсов, охраны окружающей природной среды и, в конечном счете, — обеспечить достойную жизнь проживающим на их территории гражданам на основе принципов равенства и социальной справедливости.

Негативное воздействие, которое оказывает на здоровье человека проживание и осуществление трудовой деятельности в регионах с особыми климатическими условиями, и связанный с этим риск преждевременной утраты трудоспособности обязывают Российскую Федерацию как правовое социальное государство принимать меры, призванные компенсировать дополнительные материальные и физиологические затраты, обусловленные более высокой стоимостью жизни, складывающейся в местностях с особыми климатическими условиями под воздействием географических, климатических факторов и вызванных ими особенностей социально-экономического развития.

В этих целях федеральным законодателем установлена система специальных гарантий и компенсаций, включая повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (прежде всего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях) (часть вторая статьи 146 и статья 148 Трудового кодекса Российской Федерации). Повышение оплаты труда таким работникам направлено не только на возмещение им дополнительных материальных и физиологических затрат в связи с работой в особых климатических условиях, но и на выравнивание уровня жизни населения в этих регионах, с тем чтобы в полной мере осуществить предназначение социального государства путем создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Что касается определения способов и размера повышения оплаты труда работников в местностях с особыми климатическими условиями, то федеральный законодатель — поскольку из Конституции Российской Федерации не вытекает его обязанность гарантировать таким гражданам определенный размер повышения оплаты труда или использовать для повышения ее размера конкретные правовые механизмы — вправе осуществлять соответствующее правовое регулирование в рамках предоставленной ему дискреции.

Исходя из этого для граждан, работающих в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, повышенная оплата труда обеспечивалась, главным образом, путем установления соответствующих районных коэффициентов (коэффициентов) и надбавок (процентных надбавок). Действующее законодательство также предусматривает применение районного коэффициента и процентной надбавки для расчета заработной платы лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом Трудовой кодекс Российской Федерации (часть первая статьи 316 и часть первая статьи 317) и Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях

для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (часть первая статьи 10 и часть первая статьи 11) возлагают определение размера районного коэффициента и порядка его применения, а также определение размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях и порядок ее выплаты на Правительство Российской Федерации.

Поскольку Правительство Российской Федерации данное полномочие не реализовало, в настоящее время действуют в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации, принятые до введения в действие данного Кодекса нормативные правовые акты, которыми определялся порядок применения районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки. Наряду с этим сохраняют свое действие нормативные правовые акты, устанавливающие коэффициенты за работу в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях и процентные надбавки для работающих в отдельных регионах с особыми климатическими условиями. В соответствии с указанными нормативными правовыми актами районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка начисляются на фактический заработок работника.

На основе действовавшего на протяжении десятилетий правового регулирования Министерство труда Российской Федерации в разъяснении от 11 сентября 1995 года №3 «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», утвержденном постановлением от 11 сентября 1995 года №49, подтвердив сложившуюся правоприменительную практику, указало, что процентные надбавки и коэффициенты начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет.

Таким образом, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда.

4. Во исполнение требований статей 7 (часть 2) и 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации федеральным законом устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда.

При этом, как следует из указанных положений Конституции Российской Федерации, вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления. Это согласуется с социально-экономической природой минимального размера оплаты труда, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени.

Институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 ноября 2008 года № 11 -П).

Трудовой кодекс Российской Федерации в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации предусматривает, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (часть третья статьи 133); величина минимального размера оплаты труда является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников (статья 130).

Из этого следует, что основным назначением минимального размера оплаты труда в системе действующего правового регулирования является обеспечение месячного дохода работника, отработавшего норму рабочего времени, на гарантированном законом уровне.

4.1. Согласно части первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

До 1 сентября 2007 года указанная статья Трудового кодекса Российской Федерации действовала в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года №90-ФЗ и содержала часть вторую, которая определяла минимальный размер оплаты труда (минимальную заработную плату) как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, и предусматривала, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Как следствие, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могли быть ниже минимального размера оплаты труда (часть четвертая статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года №90-ФЗ).

Данное правовое регулирование было изменено Федеральным законом от 20 апреля 2007 года №54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации», который наряду с повышением минимального размера оплаты труда исключил из статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации определение понятия «минимальная заработная плата» и признал утратившей силу часть четвертую статьи 133 того же Кодекса.

Однако, как отметил Конституционный Суд Российской Федерации в Определении от 1 октября 2009 года № 1160-0-0, правовая природа минимального размера оплаты труда и его основное назначение в механизме правового регулирования трудовых отношений после принятия Федерального закона от 20 апреля 2007 года №54-ФЗ остались прежними; изменение правового регулирования, осуществленное законодателем в сфере оплаты труда, не предполагало умаления права лиц, работающих по трудовому договору, на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и членов его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Кроме того, из указанного Определения Конституционного Суда Российской Федерации следует, что установление такой государственной гарантии, как минимальный размер оплаты труда, определение содержания и объема этой гарантии, а также изменение соответствующих правовых норм не затрагивает других гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для работников, включая повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно подчеркивал необходимость при установлении системы оплаты труда в равной мере соблюдать как норму, гарантирующую работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по

сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях (определения от 1 октября 2009 года №1160-0-0, от 17 декабря 2009 года №1557-0-0, от 25 февраля 2010 года №162-0-0 и от 25 февраля 2013 года №327-0).

Такой подход использовался и в судебной практике. В решениях Верховного Суда Российской Федерации по конкретным делам неоднократно указывалось, что при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со статьями 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2011 года №52-В11-1, от 29 июля 2011 года №56-В11-10 и от 7 октября 2011 года №3-В11-31).

В Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26 февраля 2014 года), подчеркивалось, что правильной является практика тех судов, которые удовлетворяли требования работников о взыскании заработной платы с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок в тех случаях, когда работникам, работавшим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, работодателями устанавливалась заработная плата в размере минимального размера оплаты труда, к которой начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в данных районах и местностях. Такая же позиция выражена в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 года (утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 5 февраля 2014 года).

Соответственно, каждому работнику в равной мере гарантировалась как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в особых климатических условиях, что согласуется с предусмотренной Конституцией Российской Федерации, ее статьей 37 (часть 3), гарантией вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также с закрепленным в ее статье 19 (части 1 и 2) общеправовым принципом юридического равенства, который, помимо прочего, обуславливает необходимость предусматривать обоснованную дифференциацию в отношении субъектов, находящихся в объективно разном положении.

Тем не менее в настоящее время правоприменительная практика исходит из того, что право работника, осуществляющего трудовую деятельность в особых климатических условиях, на повышенную оплату труда не может считаться нарушенным в тех случаях, когда размер его заработной платы с учетом включения в ее состав районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки составляет не менее минимального размера оплаты труда (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 8 августа 2016 года №72-КГ16-4 и от 19 сентября 2016 года №51-КГ16-10).

4.2. В силу прямого предписания Конституции Российской Федерации (статья 37, часть 3) минимальный размер оплаты труда должен быть обеспечен всем работающим по трудовому договору, т. е. является общей гарантией, предоставляемой работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность; в соответствии с частью первой статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации величина минимального размера оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации, т. е. без учета природно-климатических условий различных регионов страны.

Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполне-

ния конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.

В противном случае месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени в местностях с особыми климатическими условиями, могла бы по своему размеру не отличаться от оплаты труда лиц, работающих в регионах с благоприятным климатом. Таким образом, гарантия повышенной оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях утрачивала бы реальное содержание, превращаясь в фикцию, а право граждан на компенсацию повышенных затрат, обусловленных работой и проживанием в неблагоприятных условиях, оказалось бы нарушенным. Нарушались бы и конституционные принципы равенства и справедливости, из которых вытекает обязанность государства установить такое правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает основанную на объективных критериях, включая учет природно-климатических условий осуществления трудовой деятельности, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении.

Поглощение выплат, специально установленных для возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат работников, связанных с климатическими условиями, минимальным размером оплаты труда, по существу, приводило бы к искажению правовой природы как этой гарантии, так и самих указанных выплат, что недопустимо в силу предписаний статьи 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации и принципов правового регулирования трудовых правоотношений.

5. Согласно статье 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, который определяется с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (части первая, третья и четвертая).

По смыслу приведенных законоположений, минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда, если экономика региона развивается стабильно и создает условия для возможности учета величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации. При этом статья 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не предусматривает полномочия социальных партнеров, заключающих указанное соглашение, помимо размера минимальной заработной платы самостоятельно определять правила о включении в нее каких-либо выплат, в частности районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок. Следовательно, при заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации должна руководствоваться общими правилами определения содержания соглашения, установленными статьями 45 и 46 Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, согласно части первой статьи 45 данного Кодекса полномочные представители работников и работодателей на всех уровнях социального партнерства, в том числе на региональном, должны действовать в пределах их компетенции.

В отличие от федерального законодательства региональное соглашение о минимальной заработной плате имеет ограниченную сферу действия: оно не распространяется на работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (часть вторая статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации), и в силу принципов социального партнерства может охватывать не всех работодателей соответствующего субъекта Российской Федерации (и, соответственно, не всех работников), поскольку существующая процедура присоединения

к такому соглашению работодателей, осуществляющих деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавших в его заключении, позволяет им в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению представить в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему (части седьмая и восьмая статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Кроме того, согласно части второй статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации срок действия соглашения не может превышать трех лет, а его содержание и структура определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение (часть первая статьи 46 данного Кодекса). Из этого следует, что установленная в субъекте Российской Федерации минимальная заработная плата может быть отменена или ее размер может быть изменен в связи с изменением экономических условий.

Таким образом, минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации представляет собой установленную в системе социального партнерства дополнительную гарантию, которая не заменяет гарантии, предусмотренные федеральным законом, в том числе повышенную оплату труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями.

Как следует из части одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует (или на которого в установленном законом порядке распространено) региональное соглашение о минимальной заработной плате, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указаным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

По своему содержанию приведенное положение полностью совпадает с частью третьей статьи 133 данного Кодекса, устанавливающей, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Таким образом, закрепляя возможность в рамках трехстороннего сотрудничества устанавливать минимальную заработную плату в субъекте Российской Федерации, федеральный законодатель исходил из того, что в механизме правового регулирования оплаты труда такая дополнительная гарантия будет в соответствующих случаях применяться вместо величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации постановил:

1. Признать взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

3. Федеральный законодатель правомочен при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда, в том числе на основе выраженных в настоящем Постановлении правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, учесть сложившуюся в системе социального партнерства практику определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4. Правоприменительные решения по делам граждан Григорьевой Валентины Сергеевны, Дейдей Ольги Леонидовны, Капуриной Натальи Алексеевны и Кураш Ирины Яковлевны подлежат пересмотру с учетом выявленного в настоящем Постановлении конституционно-правового смысла положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу немедленно после провозглашения, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в «Российской газете», «Собрании законодательства Российской Федерации» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru). Постановление должно быть опубликовано также в «Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации».

Конституционный Суд
Российской Федерации

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ОТ 17 МАРТА 2004 Г. № 2 «О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

(в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ
от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22)

В связи с вопросами, возникшими у судов при применении Трудового кодекса Российской Федерации, введенного в действие с 1 февраля 2002 года, Пленум Верховного Суда Российской Федерации в целях обеспечения правильного применения положений названного Кодекса при разрешении трудовых споров постановляет дать судам следующие разъяснения:

Подведомственность и подсудность трудовых дел. Общие правила разрешения судами трудовых споров

1. Вейлу п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и ст. 382, 391 Трудового кодекса РФ (далее — Кодекс, ТК РФ) дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Учитывая это, при принятии искового заявления судьей необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т. е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

Абзацы 3—5 исключены. — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22.

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных ст. 23–24 ГПК РФ. Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов (ч. 4 ст. 413 ТК РФ).

2. Учитывая, что ст. 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосред-

ственно судом), а в случае несогласия с ее решением — в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 ТК РФ).

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (ч. 2 ст. 387, ч. 1 ст. 390 ТК РФ).

3. Заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора — в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ч. 1 ст. 392 ТК РФ, ст. 24 ГПК РФ).

(п. 3 введ. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22)

4. По смыслу подп. 1 п. 1 ст. 333.36 ч. 2 Налогового кодекса Российской Федерации и ст. 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов.

5. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из содержания абзаца первого ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, а также ч. 1 ст. 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 6 ст. 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (ч. 3 ст. 390 и ч. 3 ст. 392 ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз. 2 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК РФ) после назначения дела к судебному разбирательству (ст. 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

6. В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (ст. 150, 152, 165, 172 и 173 ГПК РФ).

7. Обратить внимание судов на необходимость строгого соблюдения установленных ст. 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. При этом следует иметь в виду, что дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам — до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (гл. 14 ГПК РФ).

(ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22)

Вместе с тем в силу ч. 3 ст. 152 ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков.

8. При разрешении трудовых споров судам следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 11 ТК РФ нормы этого Кодекса распространяются на всех работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, и соответственно подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовой кодекс РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном Кодексом порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей (ч. 8 ст. 11 ТК РФ).

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9. При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу ч. 1 и 4 ст. 15, ст. 120 Конституции РФ, ст. 5 ТК РФ, ч. 1 ст. 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, являющихся составной частью ее правовой системы.

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (ч. 2 ст. 120 Конституции РФ, ч. 2 ст. 11 ГПК РФ, ст. 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ч. 2 ст. 10 ТК РФ, ч. 4 ст. 11 ГПК РФ).

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в Постановлениях от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» и от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

Заключение трудового договора

10. При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими

способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т. е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. 19, 37 Конституции РФ, ст. 2, 3, 64 Кодекса, ст. 1 Конвенции МОТ № 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абз. 2 ч. 1 ст. 22 Кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 2 и 3 ст. 64 Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 Кодекса).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

11. Обратить внимание судов на то, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации», а также противоречит ч. 2 ст. 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

12. Судам необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами (ч. 1,3 ст. 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ч. 1 ст. 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ч. 2 ст. 68 ТК РФ).

(вред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22)

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (ч. 2 ст. 67 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

13. Решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 58, ч. 1 ст. 59 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правоммерным, если имелось соглашение сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), т. е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Если судом при разрешении спора о правоммерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

14. В соответствии с ч. 1 ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен Кодексом или иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы (абз. 7 ч. 1 ст. 59 ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке преемства к другим лицам (ст. 61 ГК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ), такой договор в силу ч. 2 ст. 79 Кодекса прекращается по завершении этой работы. При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

15. При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев либо на время выполнения сезонных работ, необходимо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам, установленные гл. 45—46 Кодекса. В частности, при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам не может быть установлено испытание (ст. 289 ТК РФ); в случае досрочного расторжения трудового договора указанные работники, а также работники, занятые на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить об этом работодателя за три календарных дня (ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ); на работодателя возложена обязанность предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, — не менее чем за три календарных дня (ч. 2 ст. 292 ТК РФ), а работников, занятых на сезонных работах, — не менее чем за семь календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ).

(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22)

Изменение трудового договора

16. В соответствии со ст. 60 и 72.1 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 Кодекса.

Переводом на другую работу следует считать постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т. д., а под другой местностью — местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

17. При применении ч. 2 и 3 ст. 72.2 Кодекса, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя.

18. Судам необходимо учитывать, что в соответствии с ч. 1 и 4 ст. 72.1, ч. 1 ст. 72.2 Кодекса работник может быть временно переведен на другую работу лишь у того же работе-

дателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, и работа не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья.

Если при переводе на другую работу в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод в силу ч. 3 ст. 72.2 Кодекса возможен лишь с письменного согласия работника.

19. При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом.

При этом следует учитывать, что в силу абз. 5 ч. 1 ст. 219, ч. 7 ст. 220 Кодекса работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку Кодекс не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом по основаниям, указанным в ст. 72.2 Кодекса, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст. 72.2 Кодекса по указанным выше причинам является обоснованным.

**Расторжение трудового договора по соглашению сторон
(п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ),
вследствие отказа работника от продолжения работы
в связи с изменением определенных сторонами
условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ),
по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ)**

20. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со ст. 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

21. Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из ст. 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

22. При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее:

а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника;

б) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом;

в) исходя из содержания ч. 4 ст. 80 и ч. 4 ст. 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением — до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу ч. 4 ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (ч. 6 ст. 80 ТК РФ)

Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ (ст. 261 ТК РФ);

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка увольнения допуска-

ется только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Кодекса (ч. 2 ст. 82 ТК РФ). При этом исходя из содержания ч. 2 ст. 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т. е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника; г) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ);

д) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

24. В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) были соблюдены сроки уведомления, установленные ч. 1 ст. 82 Кодекса, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса, входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

25. Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 5 ст. 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

и в указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам ч. 5 ст. 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

26. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

27. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) и по п. 2 ст. 278 ТК РФ.

Дисциплинарные взыскания

28. Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или индивидуальным предпринимателем.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т. е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 ч. 1 ст. 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность индивидуальным

предпринимателем на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 1 ст. 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя — физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

29. В соответствии с ч. 3 ст. 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22)

30. При рассмотрении дел о восстановлении в должности гражданских служащих, уволенных в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением должностей гражданской службы, следует руководствоваться положениями ст. 31, 33 и 38 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

При этом необходимо иметь в виду, что исходя из ст. 73 названного Федерального закона Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, могут применяться к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

31. В силу п. 3 ч. 1 и ч. 2 ст. 81 ТК РФ увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. Если работник был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81 Кодекса, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у этого работодателя работу (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

32. Судам необходимо иметь в виду, что увольнение по п. 4 ч. 1 ст. 81 Кодекса в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по п. 4 ч. 1 ст. 81 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т. е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», ст. 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абз. п. 2 ст. 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот.

Поскольку в соответствии с п. 1 ст. 66 и п. 3 ст. 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абзаца второго п. 2 ст. 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

33. При разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении. Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

34. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что;

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями 3 и 4 ст. 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

35. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т. п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабо-

нее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

36. При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (ст. 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу ч. 3 ст. 74 Кодекса обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

37. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (ч. 2 ст. 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

38. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

39. Если трудовой договор с работником расторгнут по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т. е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение пред-

усмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после ежегодного сдачи крови и ее компонентов).

40. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (ст. 72.1, 72.2 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

41. Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

42. При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

43. В случае оспаривания работником увольнения по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения.

44. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановле-

ния судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

45. Судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по п. 7 ч. 1 ст. 81 Кодекса в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т. п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

46. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

47. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по п. 7 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 Кодекса.

Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по п. 7 или п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

48. Судам-следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 Кодекса допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ч. 1 ст. 81 Кодекса, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

49. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по п. 10 ч. 1 ст. 81 Кодекса с руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Исходя из содержания п. 10 ч. 1 ст. 81 Кодекса руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подп. «а» — «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 Кодекса, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

50. Принимая во внимание, что ст. 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и гл. 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной ч. 6 ст. 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращен по п. 2 ст. 278 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

51. В силу п. 11 ч. 1 ст. 77 и ст. 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 ч. 1 ст. 81 Кодекса, а не по п. 11 ч. 1 ст. 77 Кодекса.

52. Увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей; увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; увольнение спортсмена в случаях спортивной дисквалификации на срок шесть и более месяцев, а также использования, в том числе однократного, допинговых средств и (или) методов, выявленного при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом (п. 5-10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336, ст. 348.11 ТК РФ) является мерой дисциплинарного взыскания (ч. 3 ст. 192 ТК РФ). Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (ч. 3 ст. 193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или про-

верки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 № 22)

53. В силу ст. 46 (ч. 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности ст. 8 Всеобщей декларации прав человека, ст. 6 (п. 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также ст. 14 (п. 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч. 1 ст. 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Заработная плата.

Ежегодные дополнительные отпуска.

Забастовка

54. При разрешении споров, возникших в связи с выплатой работнику заработной платы в неденежной форме в соответствии с коллективным договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что по смыслу ст. 131 Кодекса и ст. 4 Конвенции МОТ № 95 1949 г. об охране заработной платы (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР № 31 от 31 января 1961 г.) выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом ст. 131 Кодекса не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20 процентов от начисленной месячной заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики); г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т. е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

55. При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что в соответствии со ст. 236 Кодекса суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм.

Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного ст. 236 Кодекса.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

56. При рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

57. При разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу ст. 142 Кодекса работник имеет право на приостановление работы (за исключением случаев, перечисленных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

58. Разрешая споры, возникшие в связи с предоставлением работникам ежегодных дополнительных отпусков, необходимо учитывать, что право на такие отпуска имеют работники, перечисленные в ч. 1 ст. 116 Кодекса, а также другие категории работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами (ст. 116 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что в силу ст. 5 и 8 Кодекса положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом.

59. Исходя из положений ч. 3 ст. 17, ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, а также ч. 3 ст. 413 Кодекса забастовка, право на которую гарантировано Конституцией РФ (ч. 4 ст. 37), может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение ч. 1 ст. 413 Кодекса, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается), либо она была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных Кодексом, в частности не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (ст. 401—404 ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (ч. 3 ст. 410 ТК РФ); либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (ч. 5 ст. 410 ТК РФ); не был обеспечен минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (ч. 3-8 ст. 412 ТК РФ); работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней о начале предстоящей забастовки (ч. 8 ст. 410 ТК РФ).

Вынесение судами решений по трудовым спорам

60. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, — признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (ч. 3 и 4 ст. 394 ТК РФ).

61. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу ч. 5 ст. 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи. Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 8 ст. 394 Кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

62. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК РФ.

Поскольку Кодекс (ст. 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (ст. 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (ч. 8 ст. 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (ст. 396 ТК РФ).

При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного ст. 139 Кодекса, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 7 ст. 139 ТК РФ).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособие по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

63. В соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 9 ст. 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу ст. 21 (абз. 14 ч. 1) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со ст. 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

64. В связи с принятием настоящего Постановления:

а) признать утратившими силу Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации:

от 21 марта 1978 г. № 3 «О вопросах, возникших в судебной практике при применении ст. 214 Кодекса законов о труде Российской Федерации» с изменениями и дополнениями,

внесенными Постановлениями Пленума от 20 декабря 1983 г. № II и от 23 августа 1988 г. № 9, в редакции Постановления Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11;

от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» в редакции Постановлений Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11 и от 25 октября 1996 г. № 10, с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлениями Пленума от 15 января 1998 г. № 1 и от 21 ноября 2000 г. № 32;

б) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, содержащие разъяснения по применению трудового законодательства, подлежат применению в той части, в которой они не противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации.

Уважаемый Николай Георгиевич, добрый день!

В это письмо хочу выразить Вам огромную благодарность за Ваш труд и книгу «Реализация и защита трудовых прав...» которая оказала мне, как юристу, неоценимую практическую помощь в судебном процессе по защите трудовых прав неосвобожденного председателя районной профсоюзной организации в нашем, Забайкальском крае.

Дело было не простое и запутанное, процесс длился 8 месяцев, за плечами — 5 судебных заседаний, 3 на 1-й инстанции и 2 в апелляции...

Непростым оно было потому, что данный процесс затрагивает реализацию положений ст. 374 Трудового кодекса РФ «Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы».

Ранее я, как юрист, никогда не сталкивалась с процедурой сокращения должности, замещаемой работником, являющимся одновременно председателем профорганизации «на общественных началах», тем более не было опыта как доказать в суде факт дискриминации по причине профсоюзной деятельности! Перелопатила тонны судебной практики, советовалась с коллегами из других регионов, но вопросов стало еще больше, чем ответов....

А потом я прочла главу из Вашей книги, посвященную данной статье, и все встало на свои места.

Составили грамотно отзыв на исковое и выстроила линию судебной защиты.

Если по порядку, с января по сентябрь 2016 г. Забайкальская краевая организация Профсоюза выступала ответчиком по гражданскому иску председателя Комитета по делам образования Администрации одного из муниципальных районов края.

Истцом оспаривалось решение Президиума краевого комитета Профсоюза работников народного образования в котором выражено несогласие в увольнении по сокращению штата работника — зав. районным методическим кабинетом комитета по делам образования Администрации МР, которая является неосвобожденным председателем районной организации Профсоюза.

Президиум краевого комитета профсоюза мотивировал отказ тем, что сокращение работника не связано с оптимизацией расходов муниципального бюджета, а носит дискриминационный характер по причине профсоюзной деятельности работника.

Суд первой инстанции искивые требования удовлетворил, отказ Президиума был признан необоснованным....

Я обжаловала данное решение и 2 сентября 2016 года судебная коллегия по гражданским делам Забайкальского краевого суда вынесла определение об отмене решения Центрального районного суда и приняла по данному делу новое решение. Отказ Президиума краевого комитета Профсоюза в несогласии на увольнении неосвобожденного председателя районной организации Профсоюза в связи с сокращением штата работников был признан обоснованным, а увольнение работника признано дискриминационным и связанным с профсоюзной деятельностью.

Ваша книга помогает работать!

С уважением,
Титова Надежда,
главный правовой инспектор труда
Забайкальской краевой организации
Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Уважаемый Николай Георгиевич!

Разрешите засвидетельствовать свое почтение!

Присоединяюсь к имеющимся комментариям и отзывам — книга отличная! Жанр книги вполне можно отнести к подразделу «Имперская фантастика», мужественную роль главного героя — Профсоюз с непоколебимыми принципами Трудовое законодательства, магию (ухищрения работодателя), космические миры (другие по сути, но ничем не уступающие масштабности еве-вселенной) и сражения между мирами работников и работодателей. Как же Вы умудрились «состыковать» нормы Трудового права, Конституцию, схемы, таблицы, формы документов, пояснения, в удивительно полезный, и легко усваиваемый материал?

Конечно в большинстве книг других авторов «решивших смешать данный винегрет» получается нечто неаппетитное и пафосное, однако Вы не из их числа и данная книга была прочитана на одном дыхании, на основании которой сформулированы конкретные практические рекомендации для профсоюзных работников и профсоюзного актива.

Республиканский комитет
Кабардино-балкарской территориальной организации
Общероссийского профсоюза
работников государственных учреждений
и общественного обслуживания

Правовой инспектор труда
А.С. Мирзоев



Н. Г. Гладков

РЕАЛИЗАЦИЯ И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ, СВОБОД И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

НАСТОЛЬНАЯ КНИГА
ПРОФСОЮЗНОГО РАБОТНИКА
И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

ГЛАДКОВ НИКОЛАЙ ГЕОРГИЕВИЧ – секретарь ФНПР, проректор по правовой работе Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», кандидат юридических наук, заслуженный юрист Российской Федерации, почетный работник высшего профессионального образования РФ.

Один из непосредственных разработчиков проекта Трудового кодекса Российской Федерации; член редакционной комиссии по подготовке проекта постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»; инициатор заключения Соглашений между Генеральной прокуратурой РФ и Федерацией независимых профсоюзов России о взаимодействии и сотрудничестве от 17 апреля 2008 г. и от 28 декабря 2010 г., Соглашения о взаимном сотрудничестве Федеральной службы по труду и занятости и Федерации независимых профсоюзов России в сфере обеспечения соблюдения трудовых прав работников от 23 августа 2006 г.

Член Экспертного совета Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов; член Экспертного совета по социальному развитию при Комитете Совета Федерации по социальной политике; член постоянно действующей рабочей группы Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов по обобщению правоприменительной практики и подготовке предложений по дальнейшему совершенствованию трудового законодательства. Председатель редакционного совета журнала «Вопросы трудового права»; член редакционной коллегии журнала «Труд и социальные отношения»; член редакционного совета журнала «Трудовое право в России и за рубежом»; автор более 70 публикаций по трудовому праву, в том числе ответственный редактор и соавтор Комментария к Трудовому кодексу РФ (М.: Профиздат, 2006, 2011), ответственный редактор и соавтор Комментария судебной практики по спорам, возникающим из трудовых и пенсионных отношений (М.: Юрайт, 2009), соавтор учебника «Трудовое право» (М.: Проспект, 2009), автор учебно-практического пособия «Трудовые споры» (М.: Юрайт, 2013), ответственный редактор и соавтор учебника «Трудовое право» (М.: Проспект, 2016).

 Издательство «ПРОСПЕКТ»
(495) 651-62-62
e-mail: mail@prospekt.org
www.prospekt.org

135 ДОМ КНИГИ ТД 2
"МОЛОДАЯ ГВАРДИЯ"
Гладков Н. Г. Реализация
ISBN 978-5-392-27165-8
2006 N
5620803
Цена: 1441 р.
7103392271658"