500 АКТУАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ПО ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

КОММЕНТАРИИ И РАЗЪЯСНЕНИЯ

2-е издание, переработанное и дополненное

Ю.П. ОРЛОВСКИЙ, А.Ф. НУРТДИНОВА, Л.А. ЧИКАНОВА

Ответственный редактор -
доктор юридических наук, профессор,
заслуженный деятель науки РФ
Ю.П. ОРЛОВСКИЙ

Орловский Юрий Петрович - доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заместитель директора Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ.

Нуртдинова Алия Фаварисовна - доктор юридических наук.

Чиканова Людмила Алексеевна - доктор юридических наук, зам. зав. отделом законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ.

ПРИНЯТЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

1. Нормативные правовые акты

Конституция - Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993

ВК - Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 N 60-ФЗ (в ред. от 18.07.2006) // СЗ РФ. 1997. N 12. Ст. 1383; 1999. N 28. Ст. 3483; 2004. N 35. Ст. 3607; N 45. Ст. 4377; 2005. N 13. Ст. 1078; 2006. N 30. Ст. 3290, 3291

ГК - Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая от 30.11.1994 N 51-ФЗ (в ред. от 04.12.2006) // СЗ РФ. 1994. N 32. Ст. 3301; 1996. N 9. Ст. 773; N 34. Ст. 4026; 1999. N 28. Ст. 3471; 2001. N 17. Ст. 1644; N 21. Ст. 2063; 2002. N 12. Ст. 1093; N 48. Ст. 4737, 4746; 2003. N 2. Ст. 167; N 52 (ч. 1). Ст. 5034; 2004. N 27. Ст. 2711; N 31. Ст. 3233; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 18, 39, 43; N 27. Ст. 2722; N 30 (ч. 2). Ст. 3120; 2006. N 2. Ст. 171; N 3. Ст. 282; N 23. Ст. 2380; РГ. 2006. 29 июля; СЗ РФ. 2006. N 50. Ст. 5279; часть вторая от 26.01.1996 N 14-ФЗ (в ред. от 02.02.2006) // СЗ РФ. 1996. N 5. Ст. 410; N 34. Ст. 4025; 1997. N 43. Ст. 4903; N 52. Ст. 5930; 1999. N 51. Ст. 6288; 2002. N 48. Ст. 4737; 2003. N 2. Ст. 160, 167; N 13. Ст. 1179; N 46 (ч. 1). Ст. 4434; N 52 (ч. 1). Ст. 5034; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 15, 45; N 13. Ст. 1080; N 19. Ст. 1752; N 30 (ч. 1). Ст. 3100; 2006. N 6. Ст. 636; часть третья от 26.11.2001 N 146-ФЗ (в ред. от 03.06.2006) // СЗ РФ. 2001. N 49. Ст. 4552; 2004. N 49. Ст. 4855; 2006. N 23. Ст. 2380

ГПК - Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (в ред. от 05.12.2006) // СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4532; 2003. N 27 (ч. 1). Ст. 2700; N 30. Ст. 3101; 2004. N 5. Ст. 403; N 9. Ст. 831; 2004. N 24. Ст. 2335; N 31. Ст. 3230; N 45. Ст. 4377; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 20; 2005. N 30 (ч. 1). Ст. 3104; 2006. N 1. Ст. 8; N 3. Ст. 337; N 50. Ст. 5303

КВВТ - Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 07.03.2001 N 24-ФЗ (в ред. от 29.06.2004) // СЗ РФ. 2001. N 11. Ст. 1001; 2003. N 14. Ст. 1256; N 27 (ч. 1). Ст. 2700; 2004. N 27. Ст. 2711

КЗоТ - Кодекс законов о труде Российской Федерации от 09.12.1971. Утратил силу с 1 февраля 2002 г.

КоАП - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (в ред. от 04.12.2006) // СЗ РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 1; N 30. Ст. 3029; N 44. Ст. 4295, 4298; 2003. N 1. Ст. 2; N 27 (ч. 1). Ст. 2700; N 27 (ч. 2). Ст. 2708, 2717; N 46 (ч. 1). Ст. 4434, 4440; N 50. Ст. 4847, 4855; N 52 (ч. 1). Ст. 5037; 2004. N 19 (ч. 1). Ст. 1838; N 30. Ст. 3095; N 31. Ст. 3229; N 34. Ст. 3529, 3533; N 44. Ст. 4266; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 9, 13, 37, 40, 45; N 10. Ст. 762; N 13. Ст. 1077; N 17. Ст. 1484; N 19. Ст. 1752; N 25. Ст. 2431; N 27. Ст. 2719, 2721; N 30 (ч. 1). Ст. 3104; N 30 (ч. 2). Ст. 3124, 3131; N 40. Ст. 3986; N 50. Ст. 5247; N 52 (ч. 1). Ст. 5574, 5596; 2006. N 1. Ст. 4, 10; N 2. Ст. 172, 175; N 6. Ст. 636; N 10. Ст. 1067; N 12. Ст. 1234; N 17 (ч. 1). Ст. 1776; N 18. Ст. 1907; N 19. Ст. 2066; N 23. Ст. 2380, 2385; N 28. Ст. 2975; N 30. Ст. 3287; РГ. 2006. N 162. 27 июля; N 165. 29 июля;

СЗ РФ. 2006. N 31 (ч. 1). Ст. 3452; N 43. Ст. 4412; РГ. 2006. N 250. 8 нояб.; СЗ РФ. 2006. N 45. Ст. 4641; N 50. Ст. 5281

КТМ - Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 N 81-ФЗ (в ред. от 04.12.2006) // СЗ РФ. 1999. N 18. Ст. 2207; 2001. N 22. Ст. 2125; 2003. N 27 (ч. 1). Ст. 2700; 2004. N 15. Ст. 1519; N 45. Ст. 4377; 2005. N 52 (ч. 1). Ст. 5581; 2006. N 50. Ст. 5279

НК - Налоговый кодекс Российской Федерации: часть первая от 31.07.1998 N 146-ФЗ (в ред. от 27.07.2006) // СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3824, 3825; 1999. N 14. Ст. 1649; N 28. Ст. 3487; 2000. N 2. Ст. 134; 2001. N 1 (ч. 2). Ст. 18; N 13. Ст. 1147; N 23. Ст. 2289; N 53 (ч. 1). Ст. 5016, 5026; 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 2; N 6. Ст. 625; 2003. N 22. Ст. 2066; N 23. Ст. 2174; N 27 (ч. 1). Ст. 2700; N 28. Ст. 2873; N 52 (ч. 1). Ст. 5037; 2004. N 27. Ст. 2711; N 31. Ст. 3231; N 45. Ст. 4377; 2005. N 27. Ст. 2717; N 45. Ст. 4585; N 45. Ст. 4585; 2006. N 6. Ст. 636; N 31 (ч. 1). Ст. 3436; часть вторая от 05.08.2000 N 117-ФЗ (в ред. от 25.12.2006) // СЗ РФ. 2000. N 32. Ст. 3340; 2001. N 33 (ч. 1). Ст. 3413, 3421, 3429; N 49. Ст. 4554, 4564; N 53 (ч. 1). Ст. 5015, 5023; 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 4; N 22. Ст. 2026; N 30. Ст. 3021, 3033; N 52 (ч. 1). Ст. 5132, 5138; 2003. N 1. Ст. 2, 5, 6, 8, 11; N 19. Ст. 1749; N 21. Ст. 1958; N 22. Ст. 2066; N 23. Ст. 2174; N 26. Ст. 2567; N 27 (ч. 1). Ст. 2700; N 28. Ст. 2874, 2879, 2886; N 46 (ч. 1). Ст. 4435, 4443, 4444; N 50. Ст. 4849; N 52 (ч. 1). Ст. 5030, 5038; 2004. N 5. Ст. 1342; N 27. Ст. 2711, 2713, 2715; N 30. Ст. 3083, 3084, 3088; N 31. Ст. 3219, 3220, 3222, 3231; N 34. Ст. 3517; Ст. 3518, 3520, 3522 - 3525, 3527; N 35. Ст. 3607; N 41. Ст. 3994; N 45. Ст. 4377; N 49. Ст. 4840; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 9, 29 - 31, Ст. 34, Ст. 38; N 21. Ст. 1918; N 23. Ст. 2201; N 24. Ст. 2312; N 25. Ст. 2427, 2428, 2429; N 27. Ст. 2707, 2710, 2713, 2717; N 30 (ч. 1). Ст. 3101, 3104, 3112, 3117; Ст. 3118; N 30 (ч. 2). Ст. 3128, 3129, 3130; N 43. Ст. 4350; N 50. Ст. 5246, 5249; N 52 (ч. 1). Ст. 5581; 2006. N 1. Ст. 12; 2006. N 3. Ст. 280; N 10. Ст. 1065; N 23. Ст. 2382; N 43. Ст. 4412; N 50. Ст. 5286

СК - Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 N 223-ФЗ (в ред. от 03.06.2006) // СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 16; 1997. N 46. Ст. 5243; 1998. N 26. Ст. 3014; 2000. N 2. Ст. 153; 2004. N 35. Ст. 3607; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 11; 2006. N 23. Ст. 2378

ТК - Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в ред. от 11.07.2006) // СЗ РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3; N 30. Ст. 3014, 3033; 2003. N 27 (ч. 1). Ст. 2700; 2004. N 18. Ст. 1690; N 35. Ст. 3607; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 27; N 19. Ст. 1752; 2006. N 27. Ст. 2878; N 41. Ст. 4285

УИК - Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 N 1-ФЗ (в ред. от 02.05.2006) // СЗ РФ. 1997. N 2. Ст. 198; 1998. N 22. Ст. 227; N 30. Ст. 3613; N 31. Ст. 3803; 1999. N 12. Ст. 1406; 2001. N 11. Ст. 1002; N 132. Ст. 1140; N 26. Ст. 2589; 2003. N 24. Ст. 2250; N 50. Ст. 4847; 2004. N 27. Ст. 2711; N 35. Ст. 3607; N 45. Ст. 4379; 2005. N 6. Ст. 431; 2005. N 19. Ст. 1753, 1754; 2006. N 2. Ст. 173; N 3. Ст. 276; N 15. Ст. 1575; N 19. Ст. 2059

УК - Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (в ред. от 04.12.2006) // СЗ РФ. 1996. N 25. Ст. 2954; 1998. N 22. Ст. 2332; N 26. Ст. 3012; 1999. N 7. Ст. 871, 873; N 11. Ст. 1255; N 12. Ст. 1407; N 28. Ст. 3489, 3490, 3491; 2001. N 11. Ст. 1002; N 13. Ст. 1140; N 26. Ст. 25 - 87, 2588; N 33 (ч. 1). Ст. 3424; N 47. Ст. 4404, 4405; N 53 (ч. 1). Ст. 5028; 2002. N 10. Ст. 966; N 11. Ст. 1021; N 19. Ст. 1793, 1795; N 26. Ст. 2518; N 30. Ст. 3020, 3029; N 44. Ст. 4298; 2003. N 11. Ст. 954; N 15. Ст. 1304; N 27 (ч. 2). Ст. 2708, 2712; N 28. Ст. 2880; N 50. Ст. 4848, 4855; 2004. N 30. Ст. 3091, 3092, 3096; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 1, 13; 2005. N 30 (ч. 1). Ст. 3104; N 52 (ч. 1). Ст. 5574; РГ. 2006. N 1; СЗ РФ. 2006. N 31 (ч. 1). Ст. 3452; N 50. Ст. 5279

УПК - Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 N 174-ФЗ (в ред. от 27.07.2006) // СЗ РФ. 2001. N 52 (ч. 1). Ст. 4921; 2002. N 22. Ст. 2027; N 30. Ст. 3015, 3020, 3029; 2002. N 44. Ст. 4298; 2003. N 27 (ч. 1). Ст. 2700, 2706; N 27 (ч. 2). Ст. 2708; N 28. Ст. 2880; N 50. Ст. 4847; N 51. Ст. 5026; 2004. N 17. Ст. 1585; N 27. Ст. 2711, 2804; N 40. Ст. 3989; N 49. Ст. 4853; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 13; N 22. Ст. 2194; N 23. Ст. 2200; РГ. 2006. N 2; СЗ РФ. 2006. N 10. Ст. 1070; N 23. Ст. 2379; N 28. Ст. 2975; Ст. 2976; N 31 (ч. 1). Ст. 3452

Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // РГ. 2004. 8 апр.

2. Официальные издания

БВС (СССР, РСФСР, РФ) - Бюллетень Верховного Суда (СССР, РСФСР, РФ)

БНА - Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств (СССР, РСФСР, РФ); Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти

ВВАС РФ - Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации

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

ВКС - Вестник Конституционного Суда Российской Федерации

РГ - Российская газета

РВ - Российские вести

САПП РФ - Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации

СЗ РФ - Собрание законодательства Российской Федерации
СП (СССР, РСФСР, РФ) - Собрание постановлений Правительства (СССР, РСФСР, РФ)

3. Органы власти

ВАС (РСФСР, РФ) - Высший Арбитражный Суд (РСФСР, РФ)
ВС (СССР, РСФСР, РФ) - Верховный Суд (СССР, РСФСР, РФ)
Госкомтруд СССР - Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам
Минздрав России - Министерство здравоохранения Российской Федерации
Минздравмедпром России - Министерство здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации
Минимущество России - Министерство имущественных отношений Российской Федерации
Минобразования России - Министерство образования Российской Федерации
Минтранс России - Министерство транспорта Российской Федерации
Минтруд России - Министерство труда и социального развития Российской Федерации
Минсвязи России - Министерство Российской Федерации по связи и информации
Минздравсоцразвития России - Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Ростехнадзор - Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору
Роструд - Федеральная служба по труду и занятости

4. Прочие сокращения

абз. - абзац
АО - акционерное общество
ВИЧ - вирус иммунодефицита человека
ВЦСПС - Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов
гл. - глава(-ы)
ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих
ЕТС - Единая тарифная сетка
кг - килограмм(-ы)
КТС - комиссия по трудовым спорам
МОТ - Международная организация труда
МРОТ - минимальный размер оплаты труда
НКТ - Народный комиссариат труда
ОАО - открытое акционерное общество
ООН - Организация Объединенных Наций
ООО - общество с ограниченной ответственностью
п. - пункт
п. п. - пункты
подп. - подпункт(-ы)
разд. - раздел(-ы)
ред. - редакция
руб. - рубль(-и)
РСФСР - Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика
РТК - Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
РФ - Российская Федерация
СНГ - Содружество Независимых Государств
СПИД - синдром приобретенного иммунодефицита
СССР - Союз Советских Социалистических Республик
ст. - статья
ст. ст. - статьи
т - тонна(-ы)
утв. - утвержден(-о, -ы)
ЦК КПСС - Центральный комитет Коммунистической партии Советского Союза
ч. - часть
ч. ч. - части

ПРЕДИСЛОВИЕ

В 2004 г. издательство "Юрайт" опубликовало работу "Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации", которая была с интересом встречена читателями. Жанр этой работы - популярное издание в форме ответов на вопросы - оказался наиболее доходчивой формой изложения основных положений трудового законодательства, наиболее часто применяемых практическими работниками.

Новая работа, предлагаемая читателю, сохраняет форму изложения в виде вопросов и ответов и последовательность их освещения. Вначале рассматриваются вопросы, относящиеся к частям первой и второй, включающим в себя общие положения и социальное партнерство в сфере труда, затем излагаются вопросы части третьей, состоящей из положений, регулирующих конкретные правовые институты трудового права: трудовой договор, рабочее время, время отдыха и др. Заключительная часть пособия посвящена части четвертой "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" и части пятой "Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права".

Трудовой кодекс Российской Федерации, введенный в действие с 1 февраля 2002 г., не оставался все время неизменным. После принятия в него были внесены различные изменения и дополнения, в основном связанные с принятием новых федеральных законов, относящихся к сфере регулирования трудовых отношений. Один из них - Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации". Этот Закон внес изменения во все статьи ТК, касающиеся финансирования различных льгот и гарантий, предоставляемых работникам.

Вместе с тем, несмотря на принятые меры по регулированию трудовых отношений и правильному применению соответствующих правовых норм, время, прошедшее со дня введения в действие Трудового кодекса, показало, что необходимо дальнейшее совершенствование трудового законодательства. Важным этапом на пути этого совершенствования является Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации", который содержит как новые статьи, так и многие новеллы по различным главам Трудового кодекса. Предлагаемая читателю работа подготовлена на основе последних изменений и дополнений, внесенных в Трудовой кодекс данным Федеральным законом.

Авторский коллектив надеется, что книга поможет более успешно применять трудовое законодательство и использовать полученные знания по реализации трудовых прав и обязанностей как работниками, так и работодателями.

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

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Какие отношения регулируются трудовым законодательством?

Статья 1 ТК, посвященная целям и задачам трудового законодательства, определяет круг отношений, регулируемых этим законодательством. Центральное место среди них занимают трудовые отношения, возникающие между работниками и работодателями.

Помимо трудовых отношений трудовое законодательство регулирует и другие отношения, тесно связанные с трудовыми. Перечень таких отношений начинается с отношений по организации труда и управлению трудом, трудоустройству у данного работодателя. Далее ТК выделяет отношения, отличительная особенность которых - наличие коллективного субъекта в лице первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. К ним относятся отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных

законом случаях. Согласно ч. 2 ст. 1 ТК самостоятельными отношениями, регулируемыми трудовым законодательством, являются отношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя, отношения по материальной ответственности работодателя и работника в сфере труда.

Отношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, традиционно признавались отношениями, функционирующими одновременно с трудовыми. ТК отступает от этих традиций и включает их в круг отношений, регулируемых трудовым законодательством.

ТК выделяет среди отношений, регулируемых трудовым законодательством, и отношения по рассмотрению трудовых споров. Эти отношения неоднородны по своему содержанию. Если рассматривается коллективный трудовой спор, то возникающие в связи с этим отношения относятся к отношениям, функционирующим наряду с трудовыми отношениями. В тех же случаях, когда предметом рассмотрения является индивидуальный трудовой спор, эти отношения в одних случаях не выходят за пределы трудовых отношений, а в других - приходят на смену трудовым. Они предусматривают альтернативный порядок рассмотрения споров, за исключением споров непосредственной компетенции судов, определяют механизм исполнения решений КТС, устанавливают некоторые процессуальные особенности при разрешении трудовых споров в судах. Отношения по рассмотрению трудовых споров способствуют защите прав и законных интересов сторон трудового договора, цивилизованному разрешению неурегулированных разногласий в сфере труда.

Перечень отношений, регулируемых трудовым законодательством, завершается отношениями по обязательному социальному страхованию. Объединяющий признак их принадлежности к предмету трудового права - связь с трудовыми отношениями. ТК подчеркивает, что отношения по обязательному социальному страхованию регулируются трудовым законодательством в случаях, предусмотренных федеральными законами, одним из которых является Федеральный закон "Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2006 году". Согласно данному Закону максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности увеличен до 15000 руб., при этом первые 2 дня болезни работнику оплачивает (как и в 2005 г.) работодатель, а остальные дни - фонд социального страхования. Что касается пособий по государственному социальному страхованию за период отпуска по беременности и родам, то они оплачиваются фондом социального страхования с 1-го дня такого отпуска.

2. Какие нарушения в сфере труда признаются дискриминационными?

Каждый гражданин имеет равные возможности для реализации своих способностей к труду. Запрещение дискриминации в сфере труда - один из основополагающих принципов трудовых отношений, закрепленный в обязательной для всех стран Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

ТК, запрещая дискриминацию в сфере труда, указывает, что 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. Этот перечень обстоятельств, указанный в ст. 3 ТК, не является исчерпывающим. Любое обстоятельство, если оно не относится к деловым качествам работника, не может ограничивать трудовые права и свободы гражданина.

Наряду с перечислением обстоятельств, которые не могут влиять на решение вопроса о приеме на работу, ТК указывает на обстоятельства, которые в соответствии с общепризнанными международно-правовыми нормами не могут рассматриваться как дискриминационные. Их назначение - обеспечить охрану здоровья и труда лицам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите, а также предусмотреть возможность учета при приеме на работу различий, исключений и ограничений, свойственных установленным федеральным законом требованиям, предъявляемым к данному виду труда. К охране здоровья и труда относятся, например, нормы, запрещающие прием на некоторые виды работ лиц до 18 лет. Примером дополнительных требований, свойственных данному виду труда, является требование пройти профессиональный отбор для занятия должности, связанной с движением поездов.

Дискриминация в сфере труда является основанием для обращения в суд с заявлением об устранении дискриминации. Ранее допускалась возможность обращения и в органы системы

федеральной инспекции труда. Новая редакция ст. 3 ТК не предусматривает такого обращения, поскольку органы системы федеральной инспекции труда не должны выполнять юрисдикционные функции, присущие судам.

Если дискриминацией причинен материальный ущерб, то он подлежит возмещению. В судебной практике встречаются случаи, когда труд работников оплачивается не в соответствии с их должностью и квалификацией. Признавая такие случаи дискриминацией, суды выносят решения о взыскании недополученных сумм.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут также требовать компенсации морального вреда. Размер этой компенсации не зависит от возмещения материального ущерба, причиненного дискриминацией. При определении его размера учитываются степень физических и нравственных страданий, вина лица, допустившего дискриминацию, и иные заслуживающие внимания обстоятельства.

3. Содержит ли ТК понятие принудительного труда?

ТК, реализуя конституционное положение о запрещении принудительного труда, содержит специальную статью о принудительном труде. В ней дается и определение понятия принудительного труда. Согласно ст. 4 ТК 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. Это определение понятия принудительного труда соответствует формулировкам Конвенции МОТ N 29 "О принудительном или обязательном труде". Вместе с тем ТК расширил понятие принудительного труда по сравнению с международно-правовыми нормами. Статья 4 ТК предусматривает, что к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), хотя в соответствии с ТК или иными федеральными законами он вправе от нее отказаться. Такое право у работника возникает, во-первых, при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере, во-вторых, при возникновении непосредственной угрозы для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

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

Запрещая принудительный труд, ст. 4 ТК перечисляет виды работ, которые не считаются принудительным трудом. Это перечисление начинается с работы, которая выполняется в порядке несения воинской службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы. Не считается принудительным трудом работа, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами. ТК не относит также к принудительному труду работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Перечень работ, которые не могут считаться принудительным трудом, ст. 4 ТК завершает работами, выполняемыми в порядке исполнения вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров. К таким работам относятся исправительные, обязательные работы, а также работы, выполняемые при осуждении к лишению свободы. Статья 103 УИК предусматривает, что каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. В свою очередь, администрация обязана привлекать осужденных к общественно полезному труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности.

4. Как следует понимать трудовое законодательство, на которое имеются ссылки в конкретных статьях ТК?

Статья 5 ТК определяет понятие трудового законодательства как законодательство, состоящее из ТК, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права. Данное определение соответствует отсылочным статьям ТК, который содержит

указание не на законодательство, состоящее из всех нормативных правовых актов, включая законы, а на закон, если тот или иной вопрос решается на данном уровне, или на закон и иные нормативные правовые акты по регулируемому ими вопросу. Этим обеспечивается точный адресат будущего нормативного правового акта.

Помимо трудового законодательства трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это означает, что такие акты по своей отраслевой принадлежности могут быть актами трудового права, а могут и не относиться к трудовому праву, но содержать правовые нормы о труде.

Статья 5 ТК выделяет также характерный для регулирования трудовых отношений источник права: нормативные соглашения. К ним относятся коллективные договоры и соглашения. Их отличие от иных источников права заключается в том, что нормативные положения коллективных договоров и соглашений устанавливаются в договорном порядке, т.е. по договоренности работников и работодателей. Действие коллективного договора локализовано конкретной организацией. Соглашения имеют более широкую сферу распространения. Они могут быть генеральными, региональными, территориальными, отраслевыми (межотраслевыми). При этом отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на федеральном, региональном и территориальном уровнях.

В настоящее время в ТК расширен договорный принцип регулирования трудовых отношений. Если раньше ТК обязывал стороны коллективного договора включать в этот договор нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержалось прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре, то действующая редакция ст. 41 ТК такого правила не содержит. Стороны коллективного договора самостоятельно определяют как нормативные положения, так и обязательства, составляющие содержание коллективного договора.

5. Может ли субъект РФ принять закон в сфере трудовых отношений по вопросам, отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти?

Ответ на этот вопрос содержится в ст. 6 ТК, которая посвящена разграничению полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Эта статья, исходя из конституционного положения о том, что трудовое законодательство - предмет совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ, определяет полномочия, которые закреплены только за федеральными органами государственной власти, а также полномочия органов государственной власти субъектов РФ.

К ведению федеральных органов государственной власти относится принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

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

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

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

порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

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

порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

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

порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Определяя полномочия органов государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений, ТК устанавливает, что предметом их регулирования могут быть вопросы, не отнесенные к ведению федеральных органов государственной власти. ТК допускает и возможность принятия законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, субъектами РФ по вопросам, отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти, если на федеральном уровне отсутствует их решение. Однако срок их действия ограничен - до принятия федерального закона или иного нормативного акта РФ. После его принятия закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ приводится в соответствие с федеральным.

6. Какие нормативные акты считаются локальными и кто их принимает?

ТК не содержит определения понятия локального нормативного акта. Однако существует общепризнанное понятие локального нормативного акта. Им считается нормативный акт в сфере трудовых отношений, действующий в пределах конкретной организации, или деятельности индивидуального предпринимателя. Согласно ст. 8 ТК право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, предоставлено всем работодателям, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями. Локальные нормативные акты принимаются работодателями в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Так, Федеральный закон "Об акционерных обществах" устанавливает, что к компетенции единоличного исполнительного органа АО (директора, генерального директора) относятся все вопросы руководства его текущей деятельностью, за исключением тех, которые отнесены к исключительной компетенции общего собрания акционеров или совета директоров (наблюдательного совета) общества. Директор (генеральный директор) наряду с другими действиями утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества.

Руководитель государственного и муниципального унитарного предприятия осуществляет свои нормотворческие полномочия в соответствии с Законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях. Этим Законом предусмотрено, что руководитель унитарного предприятия (директор, генеральный директор) является единоличным исполнительным органом унитарного предприятия. Он действует от имени унитарного предприятия без доверенности, утверждает структуру и штаты унитарного предприятия, осуществляет прием на работу работников, заключает с ними, изменяет и прекращает трудовые договоры, а также издает приказы.

Среди локальных нормативных актов имеются и такие, которые принимаются во исполнение заключенного с представительным органом работников соглашения, коллективного договора: положение о премировании, установление различных стимулирующих выплат и надбавок.

Локальные нормативные акты в одних случаях принимаются работодателем самостоятельно, а в других - с учетом мнения представительного органа работников, если он имеется. Мнение представительного органа работников учитывается в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями. Так, ст. 103 ТК устанавливает, что при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников, а в ст. 190 ТК указано, что правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Коллективный договор, соглашения могут предусматривать принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты должны соответствовать требованиям, предъявляемым к ним ТК. Во-первых, они не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а во-вторых, при принятии локального нормативного акта следует учитывать мнение представительного органа работников, если это предусмотрено ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями. Если эти требования не выполняются, то такие локальные нормативные акты не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

7. Когда трудовой договор с работником считается расторгнутым, если он обратился к работодателю с заявлением об увольнении по истечении 2-недельного срока по собственному желанию?

В ТК имеется специальная статья, посвященная исчислению сроков, с которыми связано возникновение и прекращение трудовых прав и обязанностей. Если следует определить дату возникновения трудовых прав и обязанностей, то такой датой является день начала срока. Так, установление срока испытания для работника, принятого на работу с определенной даты, начинается с этой даты. Например, работник принят на работу с месячным испытательным сроком. Дата начала его работы - 10 июля 2006 г. С этой же даты, т.е. с 10 июля, начинается его испытательный срок.

Иначе определяется день прекращения трудовых прав и обязанностей. Таким днем является день, следующий после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений. Так, работнику по его заявлению был предоставлен отгул без сохранения заработной платы на 3 календарных дня с 22 мая 2006 г. трехдневный срок оканчивается 24 мая 2006 г. Следовательно, на работу он должен выйти 25 мая 2006 г.

Статья 14 ТК различает сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями. Эти сроки истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели. Так, годичный срок для обращения работодателя в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного организации, если он начинается 11 сентября 2006 г., истечет 11 сентября 2007 г. При исчислении срока месяцами действует то же правило: с какого числа месяца начинается срок, таким же числом следующего месяца он оканчивается.

В приведенном выше примере срок определен в неделях. Согласно ст. 14 ТК срок, определенный неделями, истекает в соответствующем числе последней недели. Так, если применятся 2-недельный срок и он начинает течь 16 мая 2006 г., т.е. согласно ст. 80 ТК со следующего дня после получения работодателем заявления работника об увольнении - во вторник, то истечет этот срок тоже во вторник второй недели - 30 мая 2006 г.

В конкретных ситуациях возможны случаи, когда последний день срока приходится на нерабочий день. В этих случаях днем окончания срока считается ближайший за ним рабочий день. Нерабочими являются выходные дни, а также нерабочие праздничные дни - 1, 2, 3, 4 и 5 января, 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня и 4 ноября. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Так, если окончание срока приходится на 23 февраля, который является не только праздничным, но по календарю и выходным днем, то выходным днем будет считаться 24 февраля, а день окончания срока - 25 февраля.

8. Каким требованиям должны соответствовать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права?

Все работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, могут принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты принимаются работодателями в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Так, Федеральный закон "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" предусматривает, что руководитель унитарного предприятия утверждает структуру и штаты унитарного предприятия, издает приказы. Эти действия оформляются локальными нормативными актами. Аналогичная компетенция определена и для единоличного исполнительного органа АО и ООО.

В случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, работодатель учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого органа).

Учет мнения представительного органа при принятии локальных нормативных актов предусмотрен в различных статьях ТК. Так, ст. 103 ТК устанавливает, что при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов. Этот порядок сводится к следующим правилам: работодатель перед принятием решения направляет проект локального акта в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации; этот орган не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме; в случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложение по его совершенствованию,

работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в целях достижения взаимоприемлемого решения; при недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК.

При принятии локальных нормативных актов возможна и иная форма взаимоотношения работодателя с представительным органом работников, если она предусмотрена коллективным договором, соглашениями. Такой формой является согласование с данным представительным органом работников.

Отличительная особенность всех локальных нормативных актов состоит в том, что нормы этих актов не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. В противном случае они не подлежат применению. Такие же последствия наступают и в случае принятия локальных нормативных актов без соблюдения установленного ст. 372 ТК порядка учета мнения представительного органа работников.

9. Какие работодатели считаются субъектами малого предпринимательства и могут ли они заключать срочные трудовые договоры с работниками?

Определение понятия субъекта малого предпринимательства содержится в Федеральном законе "О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации". Это коммерческие организации, в уставном капитале которых доля участия Российской Федерации, ее субъектов, общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов не превышает 25%, доля, принадлежащая одному или нескольким юридическим лицам, не являющимся субъектами малого предпринимательства, не превышает 25% и в которых средняя численность работников не превышает следующих предельных уровней: в промышленности, строительстве и на транспорте - 100 человек; в сельском хозяйстве и в научно-технической сфере - 60 человек; в оптовой торговле - 50 человек; в розничной торговле и бытовом обслуживании населения - 30 человек; в остальных отраслях и при осуществлении других видов деятельности - 50 человек.

Однако не все эти субъекты малого предпринимательства выделены ТК в качестве работодателей, имеющих право заключать срочные трудовые договоры. Согласно ч. 2 ст. 59 ТК по соглашению сторон срочный трудовой договор может быть заключен с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства, численность работников которого не превышает 35 человек. Еще более жесткие требования предусмотрены для субъектов малого предпринимательства в сфере розничной торговли и бытового обслуживания. Они могут заключать срочные трудовые договоры только в том случае, если их численность не превышает 20 человек.

10. Кто является субъектом трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права?

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, регулируют трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними, отношения. Поэтому все, кто находится в этих отношениях, обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. К ним относятся как работники, так и работодатели (физические лица и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности). На территории РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются также на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором РФ.

ТК допускает и возможность применения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, к отношениям, которые не являются трудовыми, но связаны с использованием личного труда. Такая возможность должна быть предусмотрена ТК или иным федеральным законом.

Поскольку на практике встречаются ошибки в определении юридической природы договоров, регулирующих трудовые отношения, ТК предусмотрел механизм исправления таких ошибок. В тех

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

Помимо общих норм трудового законодательства имеется значительное число специальных норм, которые распространяются только на отдельные категории работников (руководители организаций, лица, работающие по совместительству, женщины, лица с семейными обязанностями, молодежь и др.). Эти нормы содержатся в части четвертой ТК, содержащей 16 глав.

Статья 11 ТК отдельно рассматривает вопрос о государственных гражданских и муниципальных служащих. На них действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяются с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Чтобы исключить неоправданное расширение пределов действия трудового законодательства, ТК предусматривает круг лиц, на которых это законодательство не распространяется, если они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей. К ним относятся:

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.

11. Какие основные права и обязанности работника предусматривает ТК?

Права и обязанности работника определяются ТК, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, соглашениями, коллективным договором и трудовым договором. Вместе с тем ТК выделяет основные права и обязанности работников, которые излагаются в отдельной статье общих положений ТК.

Учитывая значение трудового договора как центрального института трудового права, ТК прежде всего закрепляет право работника на заключение, изменение и расторжение трудового договора, предоставление работы в соответствии с этим договором, на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором. Реализация этого права является важной гарантией соблюдения достигнутой договоренности о трудовой функции, которая может быть изменена только по соглашению сторон трудового договора.

Отдельно выделено в ст. 21 ТК право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. ТК предусматривает механизм, направленный на устранение случаев нарушения сроков выплаты заработной платы (ст. ст. 142, 236 и др.). Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере являются основанием для отказа работника от выполнения работы. Если работодатель тем не менее вынуждает работника ее выполнять под угрозой применения какого-либо наказания, то такая работа относится к принудительному труду, который запрещен.

Помимо перечисленных, ст. 21 ТК предусматривает и иные основные права работника. К ним относятся права 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;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, 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, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсации морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Правам работника корреспондируют соответствующие обязанности работодателя, а его правам - обязанности работника, среди которых ТК выделяет следующие:

- 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 сообщать 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).

12. Какие основные права и обязанности работодателя закреплены в ТК?

Определяя двусторонний характер трудового договора и взаимосвязь прав и обязанностей сторон этого договора, ТК предусматривает не только основные права и обязанности работника, но и основные права и обязанности работодателя.

Среди основных прав работодателя - право на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами; право вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодателю для выполнения управленческих функций предоставлено право: 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; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами.

Одно из основных прав работодателя (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - право принимать в пределах своих полномочий локальные акты о труде, обязательные для работников организации. Предоставляя работодателю права, ТК определяет также его основные обязанности, выполнение которых обеспечивает реализацию прав работников. Одни из них касаются прав конкретного работника, другие - коллективных прав. Все эти обязанности предусмотрены в ст. 22 ТК.

В соответствии с ч. 2 этой статьи 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, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Что следует понимать под трудовыми отношениями?

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

Таким образом, среди признаков трудовых отношений выделяется выполнение трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. В отличие от гражданско-правовых отношений, допускающих представительство, т.е. когда лицо, обладающее соответствующими полномочиями, совершает сделки (действия) от имени другого лица, работа, выполняемая в рамках трудовых отношений, всегда носит личный характер. Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка означает, что личная волевая деятельность осуществляется в условиях кооперированного труда. Именно кооперированный труд определяет действие правовых норм, регламентирующих режим рабочего времени и времени отдыха, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, т.е. правовых институтов, специфических для трудового права. При гражданско-правовых отношениях труд осуществляется вне правил внутреннего трудового распорядка. В определении понятия трудовых отношений подчеркивается также признак возмездности трудовых отношений. Выполнение работы по трудовому отношению во всех случаях вызывает ответное действие работодателя - выплату вознаграждения за затраченный труд в форме заработной платы. Специфика этого вознаграждения, в отличие от выплачиваемого за труд вне рамок трудового отношения, состоит в том, что оно производится за живой затраченный труд и его результаты. При индивидуальном труде, который также носит возмездный характер, оплачивается только результат такой деятельности, выполненные услуги, изготовленные товары и др.

Особенностью трудового отношения является также обязанность работодателя обеспечивать работника условиями труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Индивидуальный труд по гражданско-правовым отношениям осуществляется самостоятельно и по своему усмотрению. Лица, занимающиеся такой деятельностью, сами определяют условия выполнения работы.

14. Кто является работодателем?

Одной из сторон трудового отношения всегда является работодатель. Им может быть физическое лицо либо юридическое лицо. Большинство работодателей - физических лиц имеют статус индивидуального предпринимателя. К ним относятся физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Эти работодатели - физические лица также именуются индивидуальными предпринимателями. Они несут перед работниками, вступившими с ними в трудовые отношения, все те обязанности, которые ТК возлагает на работодателей - индивидуальных предпринимателей. Осуществление ими указанной деятельности в нарушение требований федеральных законов без государственной регистрации и (или) лицензирования не освобождает их от исполнения обязанностей работодателя. Физические лица в качестве работодателей могут быть не только индивидуальными предпринимателями. Работодателями являются также физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме. Статья 21 ГК предусматривает, что в случае, когда законом допускается вступление в брак до достижения 18 лет, гражданин, не достигший 18-летнего возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак. Следовательно, физические лица, вступившие в брак до 18 лет, могут быть работодателями.

Если физическое лицо, имеющее самостоятельный доход и достигшее 18 лет, ограничено судом в дееспособности, то оно имеет право заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства с письменного согласия попечителей. В тех случаях, когда физические лица, имеющие самостоятельный доход и достигшие возраста 18 лет, признаны судом недееспособными, от их имени трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства могут заключаться их опекунами.

Статья 20 ТК предусматривает, что работодателями могут быть и несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет. Им предоставлено право заключать трудовые договоры с работниками при наличии двух условий: они должны иметь собственный заработок, стипендию, иные доходы и письменное согласие своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

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

Среди работодателей преобладают юридические лица. В соответствии со ст. 48 ГК юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Все организации, выступающие в качестве юридического лица, подразделяются на коммерческие, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности, и некоммерческие, не имеющие в качестве такой цели извлечение прибыли и не распределяющие полученную прибыль между участниками.

Коммерческие организации создаются в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий.

Организационно-правовыми формами некоммерческих организаций являются потребительские кооперативы, общественные или религиозные организации (объединения), благотворительные и иные фонды, а также другие формы, предусмотренные законом.

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

Правовое положение юридического лица определяется его уставом либо учредительным договором и уставом, либо только учредительным договором. Поскольку в юридических документах юридических лиц предусматриваются, как правило, предмет и цели их деятельности, они играют важную роль в определении профессионально-квалификационного состава работников, с которыми работодатель может заключать трудовые договоры.

На практике с работниками филиала, представительства трудовые договоры, как правило, заключает руководитель этого филиала, представительства. Однако согласно ст. 55 ГК филиалы, представительства не являются юридическими лицами, и поэтому они не могут быть работодателями. Работодателем по отношению к работникам филиала, представительства выступает юридическое лицо, от имени которого руководитель филиала, представительства осуществляет полномочия по заключению трудового договора, его изменению и расторжению. Если руководитель филиала, представительства не уполномочен осуществлять прием на работу, трудовые отношения с работниками филиала, представительства возникают на основании трудового договора, заключенного самим юридическим лицом.

15. Кто осуществляет права и обязанности работодателя в трудовых отношениях?

Права и обязанности работодателя в трудовом отношении непосредственно осуществляет только тот работодатель, который является физическим лицом. Все иные работодатели осуществляют свои права и обязанности через органы управления юридического лица или уполномоченных ими лиц.

В государственных и муниципальных унитарных предприятиях органом управления является руководитель, который назначается собственником либо уполномоченным собственником органом и им подотчетен. Его права и обязанности как органа управления определены ГК, ТК, Федеральным законом "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В негосударственных организациях права и обязанности работодателя осуществляют его исполнительные органы управления. Согласно Федеральному закону "Об акционерных обществах" руководство текущей деятельностью общества осуществляется единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) или единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и коллегиальным исполнительным органом общества (правлением, дирекцией). Исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества. Аналогичные органы управления имеются в ООО. Его полномочия определены ст. 40 Федерального закона "Об обществах с ограниченной ответственностью", которая предусматривает, что единоличный исполнительный орган общества издает приказы о назначении на должности работников общества, об их переводе и увольнении, применяет меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания.

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

16. В течение какого периода времени действует закон и иной нормативный акт, содержащий нормы трудового права?

Этот вопрос является частью более общего вопроса о пределе действия трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: с какого времени начинает действовать закон или иной нормативный правовой акт и когда кончается его действие?

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.

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

Кроме формулировки "вступление в силу со дня официального опубликования" закон может предусматривать иной порядок введения его в действие. Этот порядок может касаться как всего закона, так и его отдельных статей. Существуют сроки вступления в силу и иных нормативных правовых актов. Так, акты Президента РФ, имеющие нормативный характер, вступают в силу по истечении 7 дней после дня их первого официального опубликования. Однако в этих актах может быть установлен другой порядок вступления в силу. Акты Правительства РФ вступают в силу, как правило, со дня их подписания.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус

организаций или имеющие межведомственный характер, подлежат государственной регистрации в Минюсте России и обязательному официальному опубликованию в газете "Российские вести" в течение 10 дней после дня их регистрации, а также в Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. Если этот порядок не соблюден, то соответствующие акты считаются не вступившими в силу и не влекут правовых последствий.

Применяя закон или иной нормативный правовой акт, следует знать не только дату его вступления в силу, но и условия прекращения закона или иного нормативного правового акта. Ответ на этот вопрос содержится в ст. 12 ТК.

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

- истечением срока действия;
- отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений;
- вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

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

В ст. 12 ТК предусмотрены также положения, относящиеся к локальному нормативному акту, коллективному договору, соглашениям.

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

В ст. 12 ТК указано, что действие коллективного договора, соглашений во времени определяется их сторонами в соответствии с ТК. Статья 43 ТК предусматривает, что коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Такой же порядок вступления в силу установлен для соглашений.

Установленный срок действия коллективного договора может продлеваться сторонами не более чем на 3 года, а в отношении соглашений допускается разовое продление на тот же срок.

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

17. Должен ли в организации заключаться коллективный договор?

Вопрос о заключении коллективного договора имеет два аспекта: 1) вступление в коллективные переговоры; 2) собственно заключение коллективного договора. Проявить инициативу о начале коллективных переговоров может любая из сторон. В то же время может сложиться ситуация, когда ни работники, ни работодатель не требуют проведения коллективных переговоров. Это вполне допустимая ситуация. В этом случае коллективный договор не заключается.

Если же одна из сторон проявила инициативу о проведении коллективных переговоров, другая обязана в 7-дневный срок вступить в них (ст. 36 ТК). В этом случае в течение 3 месяцев работодатель и представительный орган работников должны заключить коллективный договор на согласованных условиях, отразив несогласованные положения в протоколе разногласий (ст. 40 ТК).

Руководитель организации несет административную ответственность за необоснованный отказ от заключения коллективного договора в виде наложения административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ (ст. 5.30 КоАП).

18. Как разрешаются разногласия, возникшие в ходе коллективных переговоров по заключению коллективного договора?

В соответствии со ст. 40 ТК в случае возникновения разногласий в ходе коллективных переговоров их участники должны составить протокол разногласий.

Неурегулированные разногласия должны стать предметом коллективного трудового спора, который разрешается в примирительном порядке (ст. ст. 38, 398 - 418 ТК). В то же время для тех случаев, когда стороны не смогли достичь согласия в течение 3 месяцев с момента начала коллективных переговоров, составление протокола разногласий может служить как предпосылкой возникновения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК), так и определенным этапом проведения коллективных переговоров (ст. 40 ТК). Иными словами, у сторон есть право выбора: начать примирительные процедуры путем создания примирительной комиссии (если работники или их представители выдвинут соответствующие требования, на которые работодатель ответит отказом) или продолжить коллективные переговоры, предметом которых будут выступать разногласия, зафиксированные в протоколе.

19. Какие условия можно включать в содержание коллективного договора?

При определении содержания коллективного договора действует общий принцип свободы сторон при определении круга обсуждаемых вопросов (ст. 24 ТК). Однако это не означает, что свобода сторон безгранична. Во-первых, стороны не могут обсуждать вопросы, отнесенные к ведению государственных органов власти, например установление порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, порядка приема на работу, привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности и др. (ст. 6 ТК). Во-вторых, содержание коллективного договора зависит от компетенции работодателя по установлению условий труда. В-третьих, коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК).

Примерный перечень вопросов, которые могут найти отражение в коллективном договоре, приведен в ст. 41 ТК. К ним относится установление:

формы, системы и размеров оплаты труда, механизма индексации заработной платы, стимулирующих выплат, доплат, правил оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, и т.п. (при этом необходимо учитывать компетенцию работодателя и положения ТК об оплате труда - ст. ст. 134, 135, 139, 143, 144, 147, 149, 152, 154, 158 ТК);

дополнительных гарантий занятости, в том числе условий увольнения работников по обстоятельствам, не связанным с виновным поведением работников, обеспечения переобучения работников и т.п.;

вида рабочего времени, его продолжительности, режима;

времени отдыха, включая перерывы, выходные дни, отпуска (основные и дополнительные), порядок их предоставления;

обязательств работодателя по обеспечению охраны труда и экологической безопасности;

дополнительных гарантий обеспечения трудовых прав и законных интересов работников при приватизации предприятия, его реорганизации, банкротстве и других обстоятельствах, которые могут повлечь неблагоприятные последствия для работников;

дополнительных гарантий и льгот для работников, включая дополнительное медицинское страхование (обслуживание), обеспечение жильем, выплату пособий, оплату лечения, оздоровления и отдыха работников и членов их семей, частичную или полную оплату питания работников;

правил осуществления сотрудничества работодателя и представительного органа работников (порядок проведения консультаций, получения информации, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, обеспечение условий деятельности представительного органа работников и т.п.).

Этот перечень не является обязательным, он лишь дает представление о том, какие проблемы могут быть предметом обсуждения при заключении коллективного договора. Тем более он не является исчерпывающим - стороны могут определить другие актуальные в данной организации (у индивидуального предпринимателя) вопросы организации трудовой деятельности и охраны трудовых прав.

В коллективном договоре может быть предусмотрено и обязательство работников воздержаться от объявления забастовки в том случае, если работодатель выполняет условия коллективного договора.

20. Когда коллективный договор вступает в силу?

Статья 43 ТК предоставляет сторонам коллективного договора право выбора. Они могут установить, что коллективный договор вступает в действие со дня его подписания или с любого дня, специально оговоренного в самом договоре. Например, коллективный договор подписан 20 декабря 2003 г., однако в пункте о сроке его действия установлено, что он вступает в силу 1 января 2004 г. и действует до 31 декабря 2006 г.

Теоретически допустимо, чтобы дата вступления в силу коллективного договора была связана с наступлением определенного события, однако на практике такие случаи не встречаются.

Надо обратить внимание на то, что ни от каких иных обстоятельств, кроме соглашения сторон, дата вступления коллективного договора в силу не зависит. Например, нельзя ставить вступление договора в силу в зависимость от факта (и даты) прохождения уведомительной регистрации (ст. 50 ТК).

21. На каких работников распространяется действие коллективного договора?

Действие коллективного договора по кругу лиц определяется уровнем его заключения.

Коллективный договор, заключаемый работодателем и работниками организации, распространяется на всех работников организации независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в том числе режима работы, характера трудовой связи. В частности, коллективный договор распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор, и т.п. Аналогично коллективный договор, заключенный в обособленном структурном подразделении, распространяется на всех работников соответствующего структурного подразделения.

Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу, после его заключения.

ТК не предусматривает специальных правил о действии коллективного договора в отношении руководителя организации. В связи с двойственным положением руководителя, который одновременно является работником и выступает представителем работодателя на коллективных переговорах, вопрос о распространении на него всех или некоторых положений коллективного договора должен решаться сторонами при заключении коллективного договора.

22. В каких организациях заключается коллективный договор?

Коллективный договор в соответствии со ст. 40 ТК может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях. Это означает, что на практике могут существовать различные варианты заключения коллективного договора в зависимости от выбора сторон: а) коллективный договор заключается только в организации в целом; б) коллективный договор заключается в организации в целом и в обособленных структурных подразделениях; в) коллективный договор заключается в обособленных структурных подразделениях.

Заключение коллективного договора отдельно для центрального аппарата организации и обособленных структурных подразделений невозможно, поскольку центральный аппарат не обладает признаками обособленного подразделения. Хотя, надо признать, на практике такая модель получила определенное распространение.

Необходимость заключения коллективного договора в обособленном структурном подразделении возникает в силу того, что эти структурные подразделения находятся вне места нахождения юридического лица, имеют особенности в организации труда и т.п.

23. Кто выступает сторонами коллективного договора?

Сторонами коллективного договора в соответствии со ст. 40 ТК являются работодатель и работники. Стороны принимают на себя обязательства и пользуются определенными правами, предусмотренными коллективным договором.

Как правило, работодатель, заключающий коллективный договор, является юридическим лицом, хотя ТК допускает проведение коллективных переговоров и с индивидуальным предпринимателем (ст. 40 ТК).

Работодатель выступает стороной коллективного договора и в том случае, когда договор заключается в филиале или представительстве.

Работники как сторона коллективного договора могут выступать исключительно через своих представителей. Такими представителями закон признает первичную профсоюзную организацию или иных представителей, избираемых работниками (ст. 29 ТК).

Указанная норма должна применяться с учетом законодательства о профессиональных союзах и распространившейся практики создания профсоюза работников организации.

Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" не дает определения понятия "профессиональный союз", хотя определяет такие термины, как "первичная профсоюзная организация", "общероссийский профсоюз" и др. (ст. 3 Закона). Таким образом, различие между первичной профсоюзной организацией какого-либо профсоюза и профессиональным союзом работников организации на законодательном уровне не определено.

Статья 4 Закона предусматривает, что права профсоюзов и гарантии их деятельности, закрепленные Законом, распространяются на все первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации), а также на образованные ими профсоюзные органы и на профсоюзных представителей в пределах их полномочий, а ст. 13 Закона предоставляет право на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников профсоюзам, их объединениям (ассоциациям), первичным профсоюзным организациям и их органам.

Таким образом, надо признать, что интересы работников организации в системе социального партнерства может представлять как первичная профсоюзная организация, так и профсоюз работников организации.

В том случае, когда профсоюз (первичная профсоюзная организация) не создан или ни одна из профсоюзных организаций не объединяет большинство работников и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве, в соответствии со ст. 31 ТК на общем собрании (конференции) работников организации может быть избран иной представитель (представительный орган).

24. Что такое обособленное структурное подразделение, в котором может заключаться коллективный договор?

Действующее законодательство упоминает об обособленных структурных подразделениях в различных нормативных актах. Это ТК (ст. 40), НК (ст. 11) и ГК (ст. 55). При этом ГК и НК дают понятия обособленного структурного подразделения.

Обособленными структурными подразделениями организации признаются филиалы и представительства (ст. 55 ГК). Иных обособленных структурных подразделений гражданское законодательство не указывает, ТК также не содержит признаков такого подразделения. В связи с этим распространилось представление о том, что в сфере трудовых отношений применимо определение обособленного подразделения, данное в ст. 11 НК (любое территориально обособленное от организации подразделение, по месту которого оборудованы стационарные рабочие места).

Использование в трудовом праве критериев обособленного структурного подразделения, выработанных налоговым законодательством, представляется ошибочным, поскольку ст. 11 НК подчеркивает, что понятия и термины, используемые в НК, имеют отраслевое значение и применяются "для целей настоящего Кодекса".

Трудовое законодательство должно либо выработать собственное представление об обособленном структурном подразделении (его признаках), которое учитывало бы специфику регулирования трудового и иных непосредственно связанных с ним отношений, либо базироваться на цивилистических представлениях, так как нормы гражданского законодательства о правовом положении юридических лиц имеют межотраслевое значение (в соответствии со ст. 2 ГК гражданское законодательство определяет правовое положение участников гражданского оборота, в том числе юридических лиц).

25. Кто выступает представителем работодателя при заключении коллективного договора?

В качестве представителя работодателя выступает, как правило, руководитель организации (ст. 20 ТК). Руководителем является единоличный исполнительный орган юридического лица.

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

В соответствии с некоторыми законами полномочия исполнительного органа общества могут быть переданы управляющей организации или управляющему (ст. 69 Федерального закона "Об акционерных обществах", ст. 42 Федерального закона "Об обществах с ограниченной ответственностью"). Управляющая организация или управляющий (индивидуальный предприниматель) будут действовать от имени общества, в том числе и при осуществлении социального партнерства, если иное не предусмотрено уставом.

В случае признания организации банкротом и открытия конкурсного производства или введения внешнего управления руководитель организации-должника отстраняется от должности, прекращаются и полномочия иных органов управления организации. Управление делами должника возлагается на внешнего управляющего или конкурсного управляющего (ст. ст. 94, 96, 126, 129 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)").

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

Статья 33 ТК предусматривает возможность передачи полномочий по представительству интересов работодателя в социальном партнерстве другим лицам, уполномоченным руководителем организации в соответствии с законодательством, учредительными документами либо локальным нормативным актом.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином структурном подразделении представительство интересов работодателя может осуществляться по доверенности (в соответствии с приказом руководителя или уставом организации) руководителем структурного подразделения или иным лицом.

Индивидуальный предприниматель участвует в системе социального партнерства самостоятельно, представитель ему не требуется. Однако в случае необходимости он может уполномочить на представительство своих интересов кого-либо из своих помощников, работников или специально приглашенного специалиста (ст. 33 ТК).

26. Какой орган представляет интересы работников при заключении коллективного договора, если в организации нет первичной профсоюзной организации?

В этом случае у работников существует возможность выбора: они могут создать профсоюз (первичную профсоюзную организацию) или избрать на общем собрании (конференции) непрофсоюзного представителя (представителей) либо представительный орган для ведения коллективных переговоров, участия в управлении организацией.

По смыслу ч. 1 ст. 31 ТК представителем работников при отсутствии первичной профсоюзной организации может выступать как представительный орган, так и специально избранные работники-представители. Решение этого вопроса, а также вопросов о составе представительного органа, его наименовании, сроке полномочий и т.п. отнесено к компетенции общего собрания (конференции).

Очевидно, в крупных организациях приоритет будет отдаваться созданию представительных органов, действующих на постоянной основе. Для представительства небольших коллективов, видимо, достаточно избрания одного или нескольких представителей.

Непрофсоюзный представительный орган работников представляет интересы всех работников организации, действует на основе положения (устава), утвержденного общим собранием (конференцией), пользуется правами, предоставленными законодательством. В частности, имеет право участвовать в коллективных переговорах, заключать от имени работников коллективный договор, высказывать мнение при принятии локальных нормативных актов, получать информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, и т.п.

27. Каково правовое положение объединения работодателей?

Объединение работодателей выступает представителем работодателей - своих членов при участии в механизме социального партнерства на федеральном, региональном, территориальном и отраслевом уровнях.

Правовой статус объединений работодателей во всем мире базируется на положениях Конвенции МОТ N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948 г.), а также Федерального закона "Об объединениях работодателей".

Статья 3 указанного Закона признает объединение работодателей самостоятельной формой некоммерческой организации, основанной на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц). Будучи созданным для представительства интересов работодателей, объединение выступает представителем работодателей (ст. 33 ТК), а не стороной социального партнерства (ст. 25 ТК), т.е. от имени и в интересах стороны соглашения - работодателей - действует объединение, однако правовые последствия возникают для представляемых. Обязательства по обеспечению соответствующих условий труда, соблюдению социальных гарантий для работников несут работодатели, от имени которых заключено соглашение, у них возникают обязанности, связанные с действиями представителя (ст. 8 Федерального закона "Об объединениях работодателей"). Объединение работодателей не несет ответственности по обязательствам своих членов, в том числе по обязательствам, предусмотренным соглашениями,

заключенными этим объединением работодателей. Оно ответственно лишь за нарушение или невыполнение собственных обязательств, закрепленных соглашением (ст. 15 Закона).

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

В системе социального партнерства объединение обладает широким кругом прав, которые условно можно разделить на две группы: 1) права общего характера, связанные с представительством работодателей в системе социального партнерства; 2) права, определяющие степень участия объединения работодателей в каждой форме социального партнерства (ст. 13 Закона).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В ходе коллективных переговоров объединение работодателей несет и обязанности:

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

вести коллективные переговоры в порядке, установленном федеральными законами (ст. 36 ТК, ст. 14 Федерального закона "Об объединениях работодателей");

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

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

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

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

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

В соответствии с п. 5 ст. 13 Федерального закона "Об объединениях работодателей" объединения работодателей представляют интересы своих членов при разрешении коллективного трудового спора, формировании примирительных органов (примирительной комиссии и трудового арбитража) (ст. ст. 398 - 404 ТК).

В соответствии с п. 7 ст. 13 Федерального закона "Об объединениях работодателей" объединения работодателей могут принимать в установленном порядке участие в реализации мер по обеспечению занятости населения. Это право основано на положениях Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации". В соответствии со ст. 20 Закона "О занятости населения в Российской Федерации" создаются координационные комитеты содействия занятости населения. Членами таких комитетов наряду с представителями объединений профессиональных союзов и органов службы занятости являются объединения работодателей.

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

28. Какие гарантии и компенсации предоставляются лицам, участвующим в коллективных переговорах?

Лица, участвующие в коллективных переговорах, в том числе эксперты, специалисты и посредники, пользуются следующими гарантиями:

1) на время переговоров, но на срок не более 3 месяцев, они освобождаются от основной работы,

2) на этот период сохраняется средний заработок,

3) компенсируются затраты, связанные с участием в переговорах. Статья 39 ТК предусматривает сохранение места работы и среднего заработка на период не более 3 месяцев, т.е. предполагается, что коллективные переговоры должны быть проведены в этот срок и завершены подписанием коллективного договора или соглашения. Однако надо учитывать возможность более длительного проведения коллективных переговоров при разработке и заключении коллективного договора (см. ст. 40 ТК) или соглашения (см. ст. 47 ТК). Очевидно, в этом случае по соглашению сторон срок предоставления гарантий может быть продлен.

Компенсация затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, производится по соглашению сторон, поскольку законодательством не предусмотрены размеры и порядок такой компенсации.

На практике произведение затрат может быть необходимым, если коллективные переговоры проводятся в другом населенном пункте. Например, для заключения областного отраслевого соглашения представители территориального объединения профсоюзов должны приехать в областной центр. В указанном случае допустимо использование аналогии с командировкой. Очевидно, размер компенсации затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, не может быть меньше норм возмещения расходов работников, направляемых в командировку.

Оплата услуг экспертов, специалистов, посредников, которые оказывают сторонам содействие в согласовании условий и подготовке проекта коллективного договора, соглашения, производится представителями той стороны, которая пригласила их для участия в коллективных переговорах. По соглашению сторон, нашедшему отражение в коллективно-договорном акте, оплата услуг указанных участников переговоров может быть возложена на работодателя (объединение работодателей, иного представителя работодателей).

Для представителей работников установлены дополнительные гарантии, связанные с возможностью их преследования за осуществление представительских полномочий.

В период ведения коллективных переговоров для них устанавливается особый режим привлечения к дисциплинарной ответственности, изменения и расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Помимо соблюдения общего порядка указанные действия должны быть согласованы с тем представительным органом работников, который уполномочил их на участие в коллективных переговорах. Профсоюз (совет трудового коллектива, иной орган) должны дать предварительное согласие на применение дисциплинарного взыскания (кроме увольнения), перевод на другую работу (в том числе и временный), увольнение работника по инициативе работодателя за исключением увольнения за виновное поведение (п. п. 5, 6, 7, 8, 11 ст. 81 ТК). При этом закон не подчеркивает необходимости обоснования отказа в даче согласия на увольнение представителя работников, однако надо учитывать общее правило, согласно которому мнение первичной профсоюзной организации (а равно иного представителя работников) должно быть мотивированным (ст. 82 ТК).

Кроме того, необходимо иметь в виду Постановление Конституционного Суда РФ "По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с запросами

Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального суда города Кемерово", установившее, что "лишение работодателя возможности применить дисциплинарное взыскание к нарушителям трудовой дисциплины нарушает закрепленные в Конституции принципы равенства прав граждан (ч. ч. 1 и 2 ст. 19), представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности (ч. 1 ст. 30, ч. 1 ст. 37, ч. ч. 1 и 2 ст. 38), нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям ст. ст. 8, 34 (ч. 1), 35 (ч. 2), 37 (ч. 1) и 55 (ч. 3) Конституции". Следовательно, сам факт наложения дисциплинарного взыскания без предварительного согласия органа, уполномочившего работников на участие в коллективных переговорах, не может служить основанием для признания такого взыскания незаконным и вынесения решения о его отмене.

29. Какое значение имеет регистрация коллективного договора?

Статья 50 ТК не определяет цели регистрации, однако подчеркивает, что она является уведомительной и не влияет на вступление коллективного договора в силу. Тем не менее при осуществлении регистрации соответствующий орган по труду должен выявлять условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, и сообщать об этом представителям сторон и в государственную инспекцию труда в соответствующем субъекте РФ (ч. 3 ст. 50 ТК). Надо отметить, что органы по труду не имеют права требовать от сторон внесения изменений в коллективный договор или отказать в его регистрации, они могут лишь проинформировать стороны о существующих противоречиях с законодательством. Стороны же вправе самостоятельно избрать один из следующих вариантов: внести исправления в коллективный договор; оставить коллективный договор без изменений, но не применять его положения, ухудшающие условия труда по сравнению с законодательством.

30. Кто несет ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, невыполнение условий коллективного договора?

При ответе на этот вопрос необходимо учитывать, что ст. ст. 54, 55 ТК, устанавливающие ответственность сторон социального партнерства, носят отсылочный характер. Конкретные составы соответствующих правонарушений (включая указание на субъектов) предусмотрены ст. ст. 5.28 - 5.31 КоАП. Указанные статьи предусматривают, что ответственность за нарушение требований ТК несет работодатель или лицо, его представляющее.

31. За какие правонарушения при осуществлении социального партнерства установлена административная ответственность?

Составы административных проступков (и санкции за их совершение) предусмотрены КоАП. При решении конкретных вопросов о привлечении того или иного работодателя (должностного лица) к административной ответственности применяются нормы административного, а не трудового законодательства (ст. ст. 54 - 55 ТК), которое, кстати, могло бы ограничиться более общей отсылкой.

Ответственности работодателей и лиц, их представляющих, посвящены ст. ст. 5.28 - 5.31, 5.38 КоАП. Надо обратить внимание на то, что круг правонарушений в сфере социального партнерства в соответствии с КоАП шире, чем это предусмотрено ТК. В частности, КоАП административная ответственность предусмотрена 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 необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки (ст. 5.28);

непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29);

необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30);

нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31).

Признается недопустимым со стороны работодателя воспрепятствование организации или проведению собрания, проводимого в соответствии с законодательством РФ, или участию в нем,

например собрания по избранию непрофсоюзного представительного органа или по утверждению коллективного договора (ст. 5.38).

Работники также должны воздерживаться от принуждения к участию в собрании (ст. 5.38).

32. Какие документы могут быть приложением к коллективному договору?

Статья 41 ТК, определяющая содержание и структуру коллективного договора, не упоминает о приложениях к коллективному договору. Однако другие статьи ТК указывают на возможность (а иногда и обязательность) включения в коллективный договор приложений. Так, ст. 190 ТК предусматривает, что правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Приведенная норма содержит внутреннее противоречие, а именно: правила внутреннего трудового распорядка одновременно являются и локальным нормативным актом, и приложением к коллективному договору. Это недопустимо, поскольку в соответствии со ст. ст. 8, 9 ТК эти акты существенно отличаются друг от друга. Поэтому на практике надо исходить из того, что правила либо утверждаются работодателем и существуют отдельно от коллективного договора, либо являются приложением к нему. Во втором случае правила не утверждаются работодателем, а выступают неотъемлемой частью коллективного договора и изменяются лишь в порядке коллективных переговоров.

В соответствии со ст. 103 ТК приложением к коллективному договору, как правило, являются и графики сменности. Норма о графиках сменности содержит то же противоречие, что и положение о правилах внутреннего трудового распорядка.

В качестве приложения к коллективному договору может быть оформлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК).

Нормы труда могут устанавливаться коллективным договором (ст. 159 ТК) и в этом случае могут быть оформлены как специальный раздел договора либо как приложение.

На практике в качестве приложения к коллективному договору оформляются положение об оплате труда, положения о различных видах премирования, положение об оказании работникам материальной помощи, положение о порядке ведения коллективных переговоров, положение о КТС и др.

33. В каком порядке проводятся коллективные переговоры по заключению коллективного договора?

Представители стороны, получившие уведомление о начале коллективных переговоров, должны в 7-дневный срок вступить в коллективные переговоры (ст. 36 ТК). Это, по существу, означает, что в указанный срок стороны должны создать комиссию для ведения коллективных переговоров, на которую возложена задача подготовки проекта коллективного договора и его заключения (ч. 7 ст. 35 ТК).

Комиссия создается на равноправной основе из представителей работодателя и работников.

Руководитель организации по своему усмотрению определяет конкретные кандидатуры и полномочия должностных лиц, которых он направляет в комиссию по ведению коллективных переговоров.

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

Порядок ведения коллективных переговоров: количество заседаний, их периодичность, последовательность обсуждения вопросов, порядок приглашения специалистов и экспертов, сроки и место проведения и т.д. (ст. 37 ТК), а также порядок утверждения коллективного договора (ст. 42 ТК) определяются комиссией.

34. В каких случаях создается единый представительный орган?

ТК предусматривает возможность создания единого представительного органа работников только при наличии в организации 2 или более первичных профсоюзных организаций (ст. 37 ТК). Такое решение принято по той причине, что только в этом случае одновременно существуют 2 (или более) представителя работников, обладающих равными правами на представительство их интересов.

Совет трудового коллектива (иной непрофсоюзный представительный орган работников) создается в том случае, когда в организации нет профсоюзной организации или она малочисленна и не уполномочена представлять интересы всех работников (ст. 31 ТК). В такой ситуации нет смысла создавать единый представительный орган, поскольку непрофсоюзный орган по смыслу ст. 31 представляет интересы всех работников организации.

35. Каковы обязанности работодателя в ходе коллективных переговоров по поводу заключения коллективного договора?

Обязанности работодателя в ходе коллективных переговоров по поводу заключения коллективного договора прямо предусмотрены ТК (ст. ст. 37, 39, 40). К ним относятся:

предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров;

предоставление участникам переговоров установленных законодательством гарантий;

заключение коллективного договора на согласованных условиях.

Исходя из принципов социального партнерства и общих обязанностей работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников (ст. 32 ТК), можно полагать, что на работодателе лежит обязанность по организационно-техническому обеспечению проведения коллективных переговоров (предоставление помещения, письменное фиксирование договоренностей и т.п.), хотя прямо об этом в ТК не сказано. Это может быть оговорено в коллективном договоре или при создании комиссии по ведению коллективных переговоров.

Оплата услуг специалистов и экспертов может производиться работодателем, если: 1) они приглашены работодателем; 2) достигнуто соглашение о том, что оплачивать их услуги будет работодатель (ч. 2 ст. 39 ТК).

36. Каковы обязанности представителей работников в ходе коллективных переговоров?

Обязанности предоставлять информацию и не разглашать ставшие известными в ходе коллективных переговоров сведения, содержащие охраняемую законом тайну, прямо предусмотрены законом (ст. 37 ТК).

Обязанность возобновить трудовую деятельность после окончания коллективных переговоров вытекает из положений ст. 39 ТК и общих обязанностей работника, обусловленных заключенным трудовым договором (ст. ст. 21, 56 ТК).

Член представительного органа работников, участвующий в коллективных переговорах, освобождается от своей основной работы лишь на срок ведения коллективных переговоров.

Оплачивать услуги специалистов, экспертов и посредников представительный орган работников должен лишь в том случае, если не существует иных договоренностей с работодателем (ст. 39 ТК).

37. Каким образом утверждается коллективный договор?

ТК предоставляет сторонам право определить порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения (ст. 42 ТК). Стороны самостоятельно могут определить, как они будут заключать коллективный договор: проводить общее собрание (конференцию), опрос работников, обсуждение по структурным подразделениям или подписывать коллективный договор в комиссии по ведению коллективных переговоров.

38. В каких случаях коллективный договор сохраняет свое действие?

Правила, определяющие действие коллективного договора во времени, по кругу лиц и в случаях каких-либо изменений юридического лица - работодателя, определены ст. 43 ТК.

Сохранение действия коллективного договора при изменении наименования организации, расторжении трудового договора с руководителем организации, а также реорганизации организации в форме преобразования прямо предусмотрено законом (ч. 4 ст. 43 ТК). В случае реорганизации организации в форме слияния, присоединения, выделения, разделения коллективный договор сохраняет свое действие лишь на период проведения реорганизации, поскольку в этом случае, по сути, меняется сторона коллективного договора. С точки зрения правовых последствий то же происходит в случае смены собственника имущества организации. При этом не имеет значения установленный по соглашению сторон срок действия коллективного договора. Например, коллективный договор заключен 15 января 2004 г. сроком на 3 года, следовательно, датой окончания его действия будет 15 января 2007 г. Однако в марте 2006 г. (т.е. задолго до окончания срока действия коллективного договора) началась реорганизация в форме слияния. В такой ситуации коллективный договор сохранит свое действие лишь на период проведения реорганизации, после внесения в реестр юридических лиц нового юридического лица и исключения из него объединившихся организаций договор утратит силу, если стороны не договорились о продлении срока его действия.

Возможен и такой вариант: в ходе реорганизации (за исключением преобразования) или сразу после ее проведения по требованию одной из сторон начинаются коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора.

Банкротство, если оно не влечет ликвидацию или реорганизацию организации, не влечет никаких изменений действия коллективного договора. Специальных указаний о коллективном договоре в Федеральном законе "О несостоятельности (банкротстве)" нет.

Особые правила установлены для приватизируемых предприятий. Статья 17 Федерального закона "О приватизации государственного и муниципального имущества" среди социальных гарантий работникам ОАО, созданных в процессе приватизации, называет и гарантии сохранения действия коллективного договора, заключенного приватизируемым унитарным предприятием.

ОАО, созданные в процессе приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий, соблюдают условия и отвечают по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации.

По истечении 3 месяцев со дня государственной регистрации ОАО его работники (представители работников), совет директоров (наблюдательный совет) или исполнительный орган ОАО могут предложить пересмотреть положения действующего или заключить новый коллективный договор.

39. Каково соотношение коллективного договора и отраслевого соглашения?

Действующее трудовое законодательство не определяет правил соотношения коллективного договора и отраслевого соглашения. Содержание обоих названных актов определяется по соглашению сторон. Однако, если исходить из того, что работодатель обязан выполнять заключенное с его участием отраслевое соглашение, надо признать, что коллективный договор не может снизить уровень гарантий, предусмотренный в соглашении. В противном случае теряет смысл заключение коллективного договора.

В том случае, когда работодатель не участвовал в заключении отраслевого соглашения (что исключительно редко встречается на практике), стороны свободны в определении содержания коллективного договора.

40. Какие положения должны найти отражение в коллективном договоре?

Указание наименования сторон и срока действия коллективного договора является обязательным в силу общих требований, предъявляемых к оформлению договоров. В противном случае возникнут сомнения относительно действительности коллективного договора.

Кроме того, некоторые положения ТК и других федеральных законов практически предусматривают обязанность сторон социального партнерства установить те или иные нормы в коллективном договоре, например определить доплаты за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК); установить для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, сокращенную рабочую неделю (ст. 320 ТК). Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" закрепляет право профессиональных союзов и иных представительных органов работников требовать от работодателя включения в коллективный договор конкретных мер по обеспечению занятости (ст. 21 Закона).

Многие вопросы могут решаться в коллективном договоре или локальном нормативном акте по выбору. К ним относятся, например, режим рабочего времени (ст. 100 ТК), индексация оплаты труда (ст. 134 ТК), система оплаты труда (ст. 135 ТК), установление стимулирующих выплат (ст. 144 ТК) и др.

41. Кто должен вести коллективные переговоры по заключению коллективного договора в аэропорту, где действуют две первичные профсоюзные организации, создан профсоюз работников аэропорта, объединяющие соответственно 10, 50 и 30% работников аэропорта (часть работников является членами двух профсоюзов), а единый представительный орган создать не удалось?

В данной ситуации необходимо использовать механизм непосредственной демократии, закрепленный в ст. 37 ТК, поскольку, во-первых, ни один из профсоюзов не объединяет более половины работников, во-вторых, могут возникнуть вопросы о членстве работников в профсоюзах, т.е. количество членов самого многочисленного профсоюза может измениться после проверки и устранения двойного членства.

В соответствии с ч. 4 ст. 37 ТК необходимо созвать общее собрание (конференцию) работников, которая тайным голосованием определит профсоюз или первичную профсоюзную организацию, которой поручается проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени всех работников аэропорта.

42. Действительны ли положения коллективного договора, по которым работодатель (городская больница - государственное учреждение субъекта РФ) при заключении коллективного договора принял на себя обязательства ежеквартально осуществлять индексацию заработной

платы, предоставлять работникам дополнительный отпуск за длительный стаж работы на должностях медицинского персонала, компенсировать стоимость питания в рабочее время?

В соответствии со ст. 144 ТК система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (к которым относится больница), в том числе размеры тарифных ставок, должностных окладов (и правила их повышения) и различного вида выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Таким образом, если коллективный договор принят на основе указанных нормативных правовых актов, в пределах выделенных учреждению средств в нем можно предусмотреть ежеквартальную индексацию заработной платы и льготы для работников.

43. Что представляет собой система социального партнерства?

Понятие системы социального партнерства введено ст. 26 ТК и обозначает уровни взаимодействия социальных партнеров. Система социального партнерства включает следующие уровни:

федеральный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

межрегиональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;

региональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда на уровне субъекта РФ;

отраслевой уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

территориальный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

локальный уровень, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Каждому уровню соответствует установленная законом задача по регулированию трудовых отношений.

Согласно сложившейся традиции уровни выделяются по территориально-отраслевому признаку.

На федеральном уровне могут заключаться: генеральное и отраслевые соглашения. На этом уровне действует РТК, проводятся консультации, переговоры, обсуждения законопроектов и основных направлений социально-экономической политики, стороны социального партнерства участвуют в управлении внебюджетными фондами (см. ст. ст. 27, 35 ТК).

На межрегиональном уровне могут заключаться межрегиональные соглашения.

На региональном уровне (субъект РФ) заключаются региональные и отраслевые соглашения, действуют региональные трехсторонние комиссии, проводятся консультации и переговоры, создаются координационные комитеты содействия занятости населения, стороны социального партнерства участвуют в управлении внебюджетными фондами (см. ст. ст. 26, 35 ТК).

На территориальном уровне (муниципальное образование) заключается территориальное соглашение, действуют координационные комитеты содействия занятости населения, в некоторых регионах создаются трехсторонние постоянно действующие комиссии (см. ст. ст. 26, 35 ТК).

Последний уровень взаимодействия социальных партнеров - сотрудничество в рамках организации. Здесь заключается коллективный договор, предусматривающий взаимные обязательства работников и работодателей, осуществляется участие работников в управлении организацией (ст. ст. 52, 53 ТК), создаются КТС (ст. ст. 27, 384 ТК), комитет (комиссия) по охране труда (ст. ст. 27, 218 ТК).

На всех уровнях социального партнерства возможно участие сторон (в той или иной степени) в разрешении коллективного трудового спора или урегулировании возникших в ходе коллективных переговоров разногласий (ст. ст. 398 - 404 ТК).

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

44. Каковы основные формы социального партнерства?

Статья 27 ТК называет четыре формы социального партнерства: проведение коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

проведение 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;

участие работников, их представителей в управлении организацией;

участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Коллективные переговоры и заключение коллективно-договорных актов (коллективных договоров и соглашений) выступают основной формой социального партнерства. Это реализация работниками в лице их представителей и работодателями права на осуществление коллективно-договорного регулирования.

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

Взаимные консультации осуществляются, как правило, на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом уровнях в соответствующих комиссиях (ст. 35 ТК).

Отдельные законодательные и иные нормативные правовые акты предусматривают проведение консультаций социальных партнеров в иных формах, например, ст. 21 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" предусматривает участие профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения. В частности, по предложению профессиональных союзов органы исполнительной власти, работодатели проводят взаимные консультации по проблемам занятости населения. По итогам консультаций могут заключаться соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие занятости населения.

Реализация данной формы социального партнерства предполагает также учет мнения РТК при принятии некоторых нормативных актов федерального уровня (ст. ст. 35, 139, 147 ТК).

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

Участие работников в управлении организацией также признается одной из форм социального партнерства. Право на участие и его основные формы закреплены в гл. 8 ТК (ст. ст. 52, 53 ТК).

Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров как одна из форм социального партнерства осуществляется при разрешении как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров.

При разрешении индивидуальных трудовых споров на паритетных началах создается КТС, которая рассматривает большинство индивидуальных трудовых споров (ст. ст. 384 - 389 ТК).

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

Помимо указанных в ст. 27 ТК форм в соответствии с действующим законодательством и сложившейся практикой используются: создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных, координационных органов, участие социальных партнеров в управлении внебюджетными социальными фондами, рассмотрение и учет работодателями и органами государственной власти предложений профессиональных союзов. Например, в соответствии со ст. 218 ТК по инициативе работодателя создаются комитеты (комиссии) по охране труда. Этот орган образуется на паритетной основе из представителей работодателя и работников (представительного органа работников) и действует как орган социального партнерства (ст. 218 ТК).

Некоторые коллективные договоры закрепляют такую форму социального партнерства, как совместное принятие некоторых управленческих решений либо принятие управленческих решений с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (увольнение члена профсоюза).

45. Чем комиссии по регулированию социально-трудовых отношений отличаются от комиссий по ведению коллективных переговоров?

Статья 35 ТК предусматривает создание двух видов комиссий в сфере социального партнерства: комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению соответствующих коллективно-договорных актов и комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Комиссии по ведению коллективных переговоров образуются по решению сторон на равноправной основе. Они состоят из наделенных надлежащими полномочиями представителей каждой стороны. Такие комиссии создаются на локальном уровне.

Основным назначением комиссии является проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора. Ее деятельность определяется ТК и соглашением сторон.

На практике комиссии по ведению коллективных переговоров, как правило, функционируют на временной основе и создаются для подготовки и заключения коллективных договоров.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений образуются, как правило, на трехсторонней основе, действуют постоянно. Их правовое положение определяется специальными нормативными правовыми актами. Задачи таких комиссий значительно шире, чем заключение соглашения определенного вида, они осуществляют социальное партнерство в различных формах, в том числе в виде проведения консультаций, направления предложений в соответствующие органы государственной власти, участия в подготовке законопроектов и т.п.

Сложилась практика формирования таких постоянно действующих трехсторонних комиссий на федеральном и региональном уровнях. Иногда они создаются и на уровне муниципального образования.

В качестве характерного примера такой комиссии можно привести РТК, которая формируется и осуществляет свою деятельность в соответствии с Федеральным законом "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений".

Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ, которые образуют соответствующие стороны Комиссии.

РТК создана как многофункциональный орган. К ее задачам отнесены не только ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, но и проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения; согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики.

Комиссия вправе разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений; принимать участие в подготовке разрабатываемых Правительством законопроектов, а по согласованию с комитетами и комиссиями палат Федерального Собрания РФ - в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой. ТК предусматривает участие РТК в принятии некоторых решений Правительства РФ. В частности, с учетом мнения РТК утверждаются:

перечни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов (ст. ст. 59, 94, 96, 113, 153, 157, 268 ТК);

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

перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК);

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

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

перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК);

порядок установления минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК);

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

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

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

порядок утверждения норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК);

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

перечни производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин (ст. 253 ТК);

предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (ст. 253 ТК);

перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет (ст. 265 ТК);

предельные нормы тяжестей, допустимых к переноске работниками в возрасте до 18 лет (ст. 265 ТК);

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

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

Территориальные трехсторонние комиссии создаются в соответствии с региональными законами о социальном партнерстве на районном (городском) уровнях из представителей органов местного самоуправления района (города), территориальных объединений профессиональных союзов и объединений работодателей. Они наделяются полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров, подготовку и заключение территориального соглашения;
- рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения территориального соглашения;
- согласование социально-экономических интересов органов местного самоуправления района (города), территориальных объединений профессиональных союзов и объединений работодателей при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений на уровне района (города);
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на уровне района (города);
- решение иных вопросов социально-трудовых отношений, определяемых сторонами (см., например: Закон Республики Карелия "О социальном партнерстве в Республике Карелия").

46. Каково содержание отраслевого соглашения?

В соответствии со ст. 46 ТК содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Указанная статья содержит и примерный перечень вопросов, которые могут найти отражение в соглашении.

Действующее трудовое законодательство содержит и некоторые положения, которые помогают сформировать более четкое представление о содержании соглашения. Так, ст. 45 ТК предусматривает, что соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Определяя содержание соглашения с учетом приведенных норм, необходимо иметь в виду, что общие принципы регулирования отношений, входящих в предмет трудового права, устанавливаются на уровне федерального закона (ст. 2 ТК), субъекты социального партнерства не могут решать таких основополагающих вопросов. На практике соглашения в зависимости от уровня заключения устанавливают либо конкретные условия труда соответствующих категорий работников, либо общие обязательства сторон по обеспечению определенных трудовых прав и гарантий.

В отличие от коллективного договора (ст. 40 ТК) соглашение наряду с социально-трудовыми может регулировать и экономические отношения. Это понятие в ст. 45 ТК не раскрыто. Практика заключения соглашений позволяет выделить общие обязательства сторон по обеспечению устойчивого экономического развития конкретной отрасли. Очевидно, соответствующие положения можно рассматривать как направленные на регламентацию экономических отношений, например, обязательства сторон по содействию развития многоукладности экономики, свободе предпринимательства, многообразию форм собственности и хозяйствования и т.п.

Примерный перечень вопросов, которые могут найти отражение в соглашении, приведен в ст. 46 ТК:

оплата труда;

условия и охрана труда;

режимы труда и отдыха;

развитие социального партнерства;

другие вопросы, определенные сторонами.

Традиционно в отраслевые соглашения, которые являются наиболее распространенными, включаются положения:

о создании условий для устойчивого развития отрасли (обязательства в области производственных и экономических отношений);

об обеспечении занятости;

об оплате труда;

об охране труда и здоровья;

о социальных льготах, гарантиях и компенсациях;

о гарантиях профсоюзной деятельности и социального партнерства;

о контроле за выполнением соглашения и ответственности сторон за выполнение принятых обязательств.

Надо иметь в виду, что некоторые вопросы не могут быть предметом обсуждения на коллективных переговорах. Свобода выбора вопросов для обсуждения и включения в соглашения ограничивается кругом общественных отношений, которые регулируются трудовым законодательством, и общественных отношений, выходящих за пределы предмета трудового права, но связанных с социальным обслуживанием работников в широком смысле слова.

При определении содержания соглашения необходимо учитывать также общие правила соотношения различных источников трудового права. Согласно ст. 9 ТК соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде.

Кроме того, следует исходить из компетенции работодателя по установлению условий труда. Например, ряд вопросов в соответствии с Конституцией и ТК решается на федеральном уровне органами государственной власти путем принятия федеральных законов и иных нормативных правовых актов, т.е. не подлежит договорному регулированию. К ним относятся: установление порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; единого порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; единого порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора; видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения и др. (ст. 37 Конституции, ст. 6 ТК).

47. Какие соглашения существуют в системе социального партнерства?

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные (ст. 45 ТК).

При этом отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на федеральном, региональном и территориальном уровнях.

Региональные законы о социальном партнерстве определяют виды соглашений, заключаемых в соответствующем субъекте РФ, и их содержание. Например, Закон г. Москвы от 22.10.1997 N 44 "О социальном партнерстве" предусматривает заключение Московского трехстороннего соглашения, городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, окружных соглашений.

Соглашения могут быть двусторонними - заключаемыми работодателями и профессиональными союзами (объединениями профсоюзов), и трехсторонними - заключаемыми с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления. Вид соглашения определяется по соглашению между представителями работников и работодателей.

По выбору сторон могут заключаться иные соглашения, например профессиональные, отраслевые территориальные и т.д. Часть 10 ст. 45 ТК предусматривает возможность заключения соглашений на любом уровне социального партнерства, т.е. в современных условиях допустимы и соглашения на уровне организации, однако в этом случае они должны быть посвящены "отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений".

48. Какие формы участия работников в управлении организацией могут быть предусмотрены в коллективном договоре?

Статья 53 ТК указывает на основные формы участия работников в управлении организацией, к числу которых относит:

учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК, коллективным договором;

проведение представительными органами 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.

Помимо этих форм коллективным договором могут быть предусмотрены иные, например участие представителей работников в работе коллегиальных органов управления организацией. Это право закреплено за профсоюзами ст. 16 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", однако указанный Закон не содержит гарантий реализации этого права. Поэтому фактически оно может быть реализовано лишь в порядке, предусмотренном сторонами социального партнерства. Например, представительному органу работников АО коллективным договором может быть предоставлено право вносить предложения при формировании повестки дня общего собрания акционеров, выступать на общем собрании по вопросам, затрагивающим интересы работников, участвовать в обсуждении указанных вопросов и в голосовании и т.п.

Необходимо отметить, что четкого разграничения между формами социального партнерства и формами участия работников в управлении организацией ТК не проводит. В связи с этим совместное принятие управленческих решений, например, может рассматриваться не только как форма социального партнерства, но и как форма участия работников в управлении организацией. То же можно сказать о согласовании решений с представительным органом работников. Эти формы сотрудничества также могут найти отражение в коллективном договоре.

49. Какую информацию представители работников вправе требовать от работодателя?

Прежде всего в соответствии со ст. 37 ТК, это информация, необходимая для ведения коллективных переговоров. Ее состав законодателем не определен. Очевидно, это любые сведения, которые могут быть использованы при разработке проекта коллективного договора или соглашения. Эта информация может включать сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне. На это указывает ч. 8 ст. 37 ТК, которая предусматривает обязанность участников коллективных переговоров не разглашать соответствующие сведения.

Помимо упомянутой информации представители работников имеют право независимо от проведения коллективных переговоров получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором (ст. 53 ТК).

Необходимо иметь в виду, что Рекомендация МОТ N 129 "О связях между администрацией и трудящимися на предприятии" (1967 г.) уделяет внимание предоставлению работникам информации для участия в управлении организацией и ведения коллективных переговоров.

Рекомендация указывает на цель предоставления информации - достижение взаимопонимания сторон, устанавливает принцип отбора сведений - все интересующие трудящихся вопросы, относящиеся к работе предприятия и его перспективам, а также к положению трудящихся, и содержит примерный перечень вопросов, по которым администрация должна информировать представителей работников. К ним, в частности, относятся:

- общие условия занятости, включая условия приема на работу, перевода и увольнения;

- описание обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и роль конкретной работы в деятельности предприятия;

- возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по работе на предприятии;

- общие условия труда;

- правила техники безопасности и гигиены труда и инструкции по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- процедуры, установленные для рассмотрения жалоб, а также правила и практика, регулирующие их применение, и условия, дающие право прибегать к ним;

- социально-бытовое обслуживание персонала (медицинское обслуживание, здравоохранение, столовые, жилищные условия, условия отдыха, условия для хранения сбережений и банковское обслуживание и т.д.);

- системы социального обеспечения или социальной помощи, существующие на предприятии;

- положения государственной системы социального обеспечения, распространяющиеся на трудящихся в силу того, что они работают на предприятии;

- общее положение организации и перспективы или планы ее дальнейшего развития;

- разъяснение решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение работников.

В коллективном договоре обязанность работодателя по предоставлению информации может быть конкретизирована путем утверждения конкретного перечня.

50. На кого распространяется действие соглашения?

Действие соглашения по кругу лиц определяется в зависимости от нескольких критериев.

Во-первых, от членства работодателей в объединении, которое заключило соответствующее соглашение. Члены объединения работодателей выполняют заключенное соглашение в силу своего членства в объединении. Для того чтобы предотвратить возможность злоупотребления правами члена соответствующего объединения работодателей и ориентировать работодателей на ответственное отношение к взаимодействию с профессиональными союзами (их объединениями), ТК устанавливает, что прекращение членства в объединении работодателей в период действия соглашения не освобождает работодателя от выполнения его условий. Равно и работодатель, вступивший в объединение после того, как было заключено соглашение, обязан соблюдать его положения.

Во-вторых, работодатели могут уполномочить объединение, членами которого они не являются, заключить соглашение от их имени. Порядок и условия такой передачи полномочий законодатель не предусматривает. Очевидно, они должны устанавливаться по соглашению между работодателем и соответствующим объединением.

В-третьих, соглашение обязательно для работодателей, которые добровольно к нему присоединились.

В-четвертых, соглашение должно выполняться работодателями, на которых оно было распространено в порядке, установленном ч. ч. 7 - 9 ст. 48 ТК.

В отношении органов исполнительной власти и органов местного самоуправления соглашение действует лишь в пределах принятых ими на себя обязательств. Участвующие в заключении соглашений органы исполнительной власти или органы местного самоуправления (если они не являются работодателями) выполняют особую роль, которая заключается в оказании социальным партнерам содействия, организационной помощи, учета при определении содержания соглашения интересов государства и общества в целом. Соответственно, они не могут и не должны нести обязательства по выполнению соглашения (кстати, и стороной коллективного трудового спора они не признаются (ст. 398 ТК)).

Статья 48 ТК предусматривает и правила определения действия соглашений, заключенных от имени работодателей - государственных и муниципальных учреждений, иных организаций, финансируемых из бюджета. Такие соглашения распространяют свое действие на работодателей, уполномочивших соответствующие органы государственной власти или органы местного самоуправления вести коллективные переговоры и заключать соглашения от их имени, а также на учреждения, им подведомственные, если в законе или ином нормативном правовом акте установлено правило о представительстве этих учреждений в системе социального партнерства.

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

51. Какие договоры называются трудовыми договорами и в чем их отличие от гражданско-правовых договоров в сфере труда?

Согласно ч. 1 ст. 56 ТК трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, - договора подряда, договора на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, договора возмездного оказания услуг и др. - трудовой договор является основанием возникновения трудового отношения между работником и работодателем. Такой договор заключают как лица наемного труда, так и участники товариществ, акционеры, если деятельность соответствующих хозяйствующих субъектов основана на их личном труде.

В практике заключения договоров встречаются случаи, когда вместо трудового договора неправомерно заключается гражданско-правовой договор, хотя между ними существуют серьезные отличия.

Одно из отличий заключается в том, что основной обязанностью работника по трудовому договору является выполнение работы по обусловленной трудовой функции. Это означает, что работник может выполнять любую работу, относящуюся к его трудовой функции (работу по определенной специальности, квалификации или должности). Для гражданско-правовых договоров характерно выполнение конкретной работы, цель которой - достижение результата, предусмотренного договором. Так, п. 1 ст. 702 ГК предусматривает, что по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. Выполнение конкретной работы и ее результат являются содержанием и других гражданско-правовых договоров, применяемых в сфере труда.

Особенность трудовых договоров заключается также в том, что выполнение работы по таким договорам осуществляется с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в данной организации. При гражданско-правовых договорах конкретная работа выполняется вне правил внутреннего трудового распорядка. Исполнитель не связан режимом рабочего времени и, как правило, самостоятельно определяет способы выполнения работы.

Работа по трудовому договору может выполняться только лично. Этот признак подчеркнут в легальном определении понятия трудового договора (ч. 1 ст. 56 ТК). Иная ситуация при выполнении работы по гражданско-правовому договору. Личностный характер их выполнения необязателен.

Трудовые договоры отличаются от гражданско-правовых договоров и по признаку возмездности труда. В трудовом договоре возмездность труда осуществляется в форме заработной платы, выплачиваемой не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, коллективным договором, данным трудовым договором. По гражданско-правовым договорам возмездность имеет форму вознаграждения, размер которого определяется соглашением сторон. Оно выплачивается после подписания акта приемки-сдачи продукции, работы, выполнения услуг.

Важным фактором, разграничивающим трудовые договоры от гражданско-правовых договоров, является ст. 11 ТК, где подчеркивается, что во всех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

52. Кто является надомником?

Надомником считается лицо, заключившее трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. 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 работы на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором.

Закон не содержит ограничений в отношении круга лиц, которые могут быть надомниками. Вместе с тем определены категории работников, которым предоставлено преимущественное право на заключение трудового договора в качестве надомника. К ним относятся: женщины, имеющие детей в возрасте до 15 лет; инвалиды и пенсионеры (независимо от вида назначенной пенсии); лица, достигшие пенсионного возраста, но не получающие пенсию; лица с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях; лица, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе; лица, занятые на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающиеся в очных учебных заведениях; лица, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

Работы, поручаемые надомникам, не могут быть им противопоказаны по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Трудовые договоры с надомниками заключаются только в том случае, если имеются необходимые жилищно-бытовые условия, а при выполнении отдельных видов работ требуется также разрешение органов пожарного и санитарно-эпидемиологического надзора.

В трудовом договоре с надомником определяются также порядок и сроки обеспечения их сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции.

53. Какие особенности имеет трудовой договор, заключенный с работодателем - физическим лицом?

Среди трудовых договоров имеются трудовые договоры, где обе стороны - физические лица: работник и работодатель. Работодатели - физические лица могут заключать трудовые договоры с работниками в целях осуществления предпринимательской деятельности без образования юридического лица (индивидуальные предприниматели), а также личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. В качестве работодателей - физических лиц могут быть частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты.

Согласно ст. 303 ТК при заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную ТК или иным федеральным законом работу, определенную этим договором. Это означает, что работник может выполнять как работы, содержащиеся в тарифно-квалификационных справочниках, так и работы, по которым отсутствуют квалификационные характеристики.

Все трудовые договоры, заключенные работодателем - физическим лицом, должны оформляться письменно. Если работодатель - физическое лицо не является индивидуальным предпринимателем, то он обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией). В этом же органе в уведомительном порядке регистрируется факт прекращения указанного договора.

Работодатель - физическое лицо обязан:

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.

Для трудового договора, заключенного между физическими лицами, характерно расширение его содержания по сравнению с трудовым договором, где работодателем является юридическое лицо. В трудовом договоре, заключенном между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, определяются режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков, сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат.

Если в качестве работодателя выступает физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, то трудовой договор между ним и работником заключается как на неопределенный, так и на определенный срок. Работодатели - физические лица, являющиеся индивидуальными предпринимателями, заключают срочный трудовой договор в порядке и на условиях, установленных для юридических лиц. Дополнительный акцент на возможность заключения срочного трудового договора с работником, поступающим на работу к работодателю - физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, объясняется заинтересованностью в заключении срочного трудового договора как работодателя, который в большей степени, чем юридическое лицо, подвержен негативным последствиям рыночной экономики, так и работника, условия труда которого могут оказаться для него неприемлемыми из-за не сложившихся личных отношений с работодателем.

Работник, поступающий на работу к работодателю - физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, должен знать, что документом, подтверждающим время его работы у работодателя, является письменный трудовой договор. Работодатель - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, не вправе производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Однако это правило применяется только при заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем. Работодатель - физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем, ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 дней, в случае, когда эта работа является для работника основной.

54. Какие условия трудового договора являются обязательными?

Обязательные условия - это условия, которые обязательно должны быть включены в трудовой договор. Статья 57 ТК в таким условиям относит:

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;

2) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Под конкретным видом работ следует понимать работу, которая выходит за пределы содержания трудовых обязанностей по той или иной должности, профессии или специальности, или работу, которая имеет специфику по сравнению с другими видами работ, охватываемыми должностью, профессией, специальностью.

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

3) дата начала работы, т.е. число, месяц и год, с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК или иным федеральным законом;

4) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Как правило, конкретный размер тарифной ставки или должностного оклада указывается непосредственно в трудовом договоре, а доплаты и надбавки предусмотрены в соответствующем нормативном акте или в коллективном договоре, к которым адресован данный трудовой договор;

5) режим рабочего времени и времени отдыха, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя. Например, установление работнику неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, предоставление дополнительного отпуска;

6) компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характера условий труда на рабочем месте;

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

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

Приведенный перечень обязательных условий не является исчерпывающим. Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут предусматриваться и другие обязательные условия, подлежащие включению в трудовой договор. Если по каким-либо причинам в трудовом договоре отсутствуют те или иные обязательные условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими условиями. Они оформляются в виде приложения к трудовому договору либо определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

55. Все ли работодатели обязаны вести трудовые книжки и какие записи вносятся в эти книжки?

Трудовая книжка - основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю 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. 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.

Работодатель обязан вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней, если работа в этой организации является для работника основной. Это правило распространяется как на работодателей - юридических лиц, так и на работодателей - физических лиц. Только работодатели - физические лица, если они не являются индивидуальными предпринимателями, не вправе производить записи в трудовые книжки работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

Согласно прежней редакции ТК все работодатели - физические лица не имели права заводить трудовые книжки принятым на работу лицам, а также производить записи в имеющихся у работников трудовые книжки.

По желанию работника сведения о работе по совместительству (об увольнении с этой должности) вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении, а также сведения о поощрении за успехи в работе.

В ст. 66 ТК указано, что сведения о взыскании в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. Данное положение воспроизведено в Правилах ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ "О трудовых книжках".

Помимо записи о работе в трудовые книжки вносятся записи о времени военной службы в соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе", о времени службы в органах внутренних дел и таможенных органах, а также о времени обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров.

При заполнении трудовых книжек не всегда правильно учитываются сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги. Этот вопрос разъяснен в Правилах ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей. В п. 24 Правил указано, что в трудовую книжку вносятся следующие сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги: а) о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений; б) о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, производимыми организациями; в) о других видах поощрения, предусмотренных законодательством РФ, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине. Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.

С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. Соблюдение этого правила дает возможность избежать ошибок в заполнении трудовых книжек, своевременно информировать работника об изменениях в его трудовой деятельности, трудовом стаже.

56. Заключается ли трудовой договор с единоличным исполнительным органом АО?

Согласно Федеральному закону "Об акционерных обществах" единоличный исполнительный орган АО образуется общим собранием акционеров, если решение этого вопроса не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета). С избранным лицом заключается трудовой договор, который от имени общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) или лицом, уполномоченным советом. Часть 2 ст. 59 ТК предусматривает, что по соглашению сторон с руководителями всех организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности может заключаться срочный трудовой договор. Если с единоличным исполнительным органом АО заключается срочный трудовой договор, то срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем организации, включая и единоличного исполнительного органа АО, производится по основаниям, применяемым ко всем работникам. Однако ТК предусматривает и дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации. Ими являются: отстранение от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора; иные основания, предусмотренные трудовым договором.

В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже 3-кратного среднего месячного заработка. На руководителей организаций, увольняемых в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора, распространяются гарантии, установленные для лиц, трудовой договор с которыми расторгается по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ст. 81 ТК: не допускается их увольнение в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом.

57. Какие документы необходимо предъявлять при заключении трудового договора?

Перечень документов, предъявляемых при приеме на работу, изложен в ст. 65 ТК. В ней указано, что при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Помимо указанных документов в отдельных случаях с учетом специфики работы ТК, федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования значится в числе документов, предъявляемых при заключении трудового договора. Однако законодатель нигде не определил, что отсутствие такого документа является основанием для отказа в приеме на работу. Отказать в приеме на работу можно лишь при отсутствии деловых качеств для выполнения конкретной работы и несоответствии требованиям, обязательным для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона (например, наличие российского гражданства, являющегося в соответствии с Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" обязательным условием для приема на государственную службу).

По общераспространенной практике работодатель не вправе заключать трудовой договор с лицами, отказывающими предъявить свой паспорт, поскольку им удостоверяется личность поступающего на работу. ТК предусматривает и такую ситуацию, когда у работника, хотя он не поступает на работу впервые, отсутствует трудовая книжка в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине. В этом случае работодатель обязан по письменному заявлению лица, поступающего на работу (с указанием причин отсутствия книжки), оформить новую трудовую книжку.

58. Будет ли считаться незаконным отказ в приеме на работу при наличии вакантной должности?

Отказ в приеме на работу будет считаться незаконным, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу. Под деловыми качествами, оцениваемыми работодателем при заключении трудового договора, понимаются способности физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности в данной отрасли, коммуникабельность, если это является одним из необходимых условий эффективного выполнения вакантной работы). Кроме того, наряду с таковыми или типичными профессионально-квалификационными требованиями работодатель имеет право предъявить к лицу, претендующему на заключение трудового договора, и дополнительные требования, необходимые для выполнения трудовых функций (например, владение одним или несколькими иностранными языками, умение работать за компьютером).

Если будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным. Соблюдая ст. 64 ТК, запрещающую необоснованный отказ в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, следует учитывать предусмотренную в данной статье возможность исключения из этого правила. Все исключения должны быть указаны в федеральных законах. Некоторые из них предусмотрены, например, в Федеральном законе "О государственной гражданской службе Российской Федерации", который не разрешает принимать на гражданскую службу лиц, отказавшихся проходить процедуру оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин, связано с использованием таких сведений.

ТК содержит запрет на отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Нельзя отказать в заключении трудового договора и работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Если месяц прошел и работник не изъявил желание заключить трудовой договор, работодатель освобождается от обязательного приема на работу такого работника. Трудовой договор с приглашенным в порядке перевода работником должен быть заключен с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы, если соглашением сторон не было предусмотрено иное.

Важной гарантией защиты прав граждан является предусмотренная ТК обязанность работодателя по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме. При обжаловании в суд отказа в заключении трудового договора письменный ответ работодателя дает возможность работнику лучше использовать имеющиеся у него доказательства для признания решения неправомерным.

При обращении в суд, если имеются дискриминационные признаки отказа в заключении трудового договора, следует указать на эти признаки. Ими являются в соответствии со ст. 64 ТК 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.

59. Когда работник, заключивший трудовой договор, должен приступить к работе?

Прежде чем ответить на этот вопрос, нужно выяснить, когда трудовой договор вступает в силу. Согласно ст. 61 ТК трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Иная дата, чем дата подписания сторонами трудового договора, применяется, например, при заключении трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия. В Примерном трудовом договоре с таким руководителем, утвержденным Приказом Минэкономразвития России, указано, что трудовой договор, подписанный обеими сторонами, вступает в силу с даты согласования с федеральным органом по управлению федеральным имуществом.

Если к моменту фактического допущения к работе трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, он тем не менее считается заключенным. Однако это правило действует только в том случае, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае, как подчеркнул Пленум ВС РФ в Постановлении от 17.03.2004 N 2, 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. Именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить надлежащим образом трудовой договор с этим работником. По общему правилу работник, заключивший трудовой договор, обязан приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Однако начало работы может быть определено иначе, и в этом случае работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, указанного в трудовом договоре. Часть 4 ст. 61 ТК предусматривает последствия неявки на работу в установленный срок. Если работник не приступил к работе в установленный день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным, и работодатель не несет каких-либо обязанностей по отношению к работнику, не приступившему к работе в установленный срок. Имеется лишь одно исключение. 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.

60. Какой существует порядок оформления приема на работу?

Оформление приема на работу осуществляется по правилам, предусмотренным ст. 68 ТК, согласно которой прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. В приказе указываются: фамилия, имя, отчество работника, наименование профессии, специальности или должности, квалификация (разряд, класс), в соответствии с которыми будут исполняться трудовые обязанности, а также условия оплаты труда.

Если при заключении трудового договора стороны оговорили конкретное структурное подразделение, в которое принимается работник, или конкретный механизм или агрегат (рабочее место), на котором он будет работать, то в приказе о приеме на работу указывается это структурное подразделение или конкретное рабочее место. При заключении трудового договора с условием об испытании приказ также должен содержать это условие.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. Работодатель обязан ознакомить работника с указанными актами до подписания трудового договора, что дает возможность поступающему на работу заранее сориентироваться с условиями будущей трудовой деятельности.

61. Могут ли в трудовом договоре предусматриваться помимо обязательных условий иные условия?

Да, такие условия можно включить в трудовой договор по усмотрению его сторон. Они называются дополнительными условиями. Их включение в трудовой договор правомерно, если они не ухудшают положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Примерный перечень дополнительных условий изложен в ст. 57 ТК. К ним относятся условия: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) рабочем месте; об испытании; о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Включение этих прав и обязанностей в трудовой договор объясняется желанием сторон трудового договора обратить особое внимание на соответствующие права и обязанности работника и работодателя. Однако следует иметь в виду, что 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.

62. С какого возраста допускается заключение трудового договора?

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Если работник получил основное общее образование, либо продолжает освоение программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставил общеобразовательное учреждение в соответствии с федеральным законом, то для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, он может заключить трудовой договор по достижении 15 лет. Трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. Условием заключения такого трудового договора является согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.

ТК предусматривает и возможность заключения трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет. Однако эта возможность может быть реализована только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях при соблюдении условий, предусмотренных ст. 63 ТК. Такими условиями являются согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства, где указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться предполагаемая работа. Трудовой договор с лицами, не достигшими 14 лет, заключается для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и

нравственному развитию. Заключенный трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном).

Предельный возраст для заключения трудового договора, как правило, не установлен. Имеется лишь определенный круг работ и должностей, для которых предусмотрен предельный возраст. Так, согласно Федеральному закону "О государственной гражданской службе Российской Федерации" предельный возраст пребывания на гражданской службе - 65 лет. Возрастные ограничения установлены и для некоторых категорий педагогических работников. Согласно ст. 332 ТК в федеральных государственных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие данного возраста, переводятся с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

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

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

Если имеется представление ученого совета высшего учебного заведения, то ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, декана факультета, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста 70 лет.

63. В каких случаях лица, заключающие трудовые договоры, должны пройти медицинский осмотр (обследование)?

По общему правилу лица, поступающие на работу, не должны проходить медицинский осмотр (обследование). Однако в интересах охраны здоровья, предупреждения возникновения и распространения болезней, а также для определения пригодности работников по состоянию здоровья к выполнению работы с особыми условиями труда для некоторых категорий работников предусмотрен обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора. К таким работникам относятся лица, не достигшие возраста 18 лет, а также другие лица в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами (ст. 69 ТК).

Статья 213 ТК предусматривает предварительный обязательный медицинский осмотр (обследование) для работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта; для работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством РФ. В настоящее время решение этих вопросов отнесено к компетенции Минздравсоцразвития России. В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (обследований).

Специально регулируется вопрос о медицинском осмотре лиц, привлекаемых на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей. В ст. 324 ТК указано, что 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 об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Согласно ст. 298 ТК не могут привлекаться на работы, выполняемые вахтовым методом, лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Помимо ТК обязательный медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора предусмотрен также Федеральными законами "Об уничтожении химического оружия", "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)".

Согласно Федеральному закону "О статусе судей в Российской Федерации" обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование) проходят все кандидаты на должность судьи с целью выявления заболеваний, препятствующих назначению на эту должность.

64. Все ли трудовые договоры заключаются в письменной форме?

Ответ на этот вопрос содержится в ст. 67 ТК, которая подчеркивает, что трудовой договор заключается в письменной форме. Никаких исключений из этого правила не предусмотрено. Трудовой договор в письменной форме заключается как с основным работником, так и с тем, кто поступает на работу в качестве совместителя. Необходимость заключения трудового договора в письменной форме подтверждается правилом о том, что многие положения ТК реализуются только при наличии такого договора. Так, при отсутствии трудового договора в письменной форме нельзя принять на работу с испытанием. Согласно ст. 70 условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Требование о заключении трудового договора в письменной форме конкретизируется указанием на необходимость составления такого договора в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться личной подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Письменная форма придает трудовому договору конкретность и определенность, а в случае возникновения трудового спора способствует его скорейшему разрешению. Применительно к руководителям федеральных унитарных предприятий Приказом Минэкономразвития России утвержден Примерный трудовой договор.

Заключение трудового договора в письменной форме - обязанность работодателя. Поэтому работник не должен нести неблагоприятные юридические последствия от несоблюдения работодателем этой обязанности. Если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным. Однако фактическое допущение к работе не освобождает работодателя от обязанности оформить трудовой договор в письменной форме. Более того, ТК обязывает работодателя сделать это в сжатые сроки - не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам. Так, трудовой договор, заключенный федеральным органом исполнительной власти с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, должен быть согласован с Федеральным агентством по управлению федеральным имуществом или с соответствующим территориальным органом этого агентства, если агентство делегировало свои полномочия этому органу.

С заключением трудового договора его стороны приобретают все права и обязанности, вытекающие из трудового правоотношения.

65. Во всех ли случаях трудовой договор является единственным основанием возникновения трудового отношения?

На этот вопрос отвечает ст. 16 ТК, которая предусматривает в качестве общего правила положение о том, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. В этой же статье указаны случаи, когда основание возникновения трудового отношения не исчерпывается трудовым договором. Его заключению предшествуют иные юридические факты: избрание на должность; избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначение на должность или утверждение в должности; направление на работу уполномоченными федеральным законом органами в счет установленной квоты; судебное решение о заключении трудового договора.

Избрание на должность, по которой выполняется работа (трудовая функция), предусматривается, как правило, в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права. В отдельных случаях указание о занятии должности путем выборов содержится в учредительных документах организации. В качестве примера возникновения трудового отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность можно привести положение Федерального закона "Об акционерных обществах", согласно которому единоличный исполнительный орган АО (директор, генеральный директор) и коллегиальный исполнительный орган общества (правление, дирекция) избираются общим собранием АО, если решение этого вопроса не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. С избранными лицами заключается трудовой договор,

который от имени общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным советом директоров (наблюдательным советом) общества.

В некоторых законах, иных нормативных правовых актах или уставах (положениях) организаций указано, что замещение соответствующих должностей производится по конкурсу. Согласно ст. 332 ТК такой порядок предусмотрен, в частности, для замещения всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, за исключением должности декана и заведующего кафедрой; должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами; должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет. Кроме того, в целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые высшие учебные заведения до начала работы ученого совета - на срок не более 1 года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

С победителем конкурса заключается трудовой договор.

Если работник, занимающий должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса не избран на должность или не изъявил желания участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 4 ст. 336 ТК (неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу).

Одним из оснований возникновения трудовых отношений является сложный фактический состав, включающий акт назначения на должность или утверждение в должности и трудовой договор. Такое основание применяется, в частности, при назначении на должность руководителя представительства и филиала. Согласно ст. 55 ГК в данном случае руководитель назначается юридическим лицом.

Направление на работу уполномоченными федеральным законом органами в счет установленной квоты в качестве юридического факта, влияющего на возникновение трудового отношения, осуществляется для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности с устройством на работу. Так, Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" устанавливает для всех организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников в которых составляет более 30 человек, квоту для приема на работу инвалидов в процентах к среднемесячной численности работников (но не менее 2 и не более 4%). С лицами, направленными на работу органами местного самоуправления в счет этой квоты, работодатель обязан заключить трудовой договор.

Судебное решение играет роль юридического факта в возникновении трудового отношения при необоснованном отказе в приеме на работу. Такой отказ может быть обжалован в суд. Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с работником трудовой договор.

Может возникнуть ситуация, когда работник фактически допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя без оформления трудового договора в письменной форме. Фактическое допущение к работе в данном случае является основанием возникновения трудового отношения, что не исключает обязанности работодателя оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения его к работе.

66. В каких случаях устанавливается испытание при приеме на работу?

Условие об испытании при приеме на работу устанавливается с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Оно относится к дополнительным условиям трудового договора. Согласно ст. 70 ТК условие об испытании устанавливается по соглашению сторон. Оно обязательно должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В случае, когда работник фактически допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В настоящее время законодатель не считает достаточным издание такого приказа. Последний лишь оформляет прием на работу, в основе которого лежит трудовой договор. Поэтому решающим моментом, определяющим наличие условия об испытании, является включение этого условия в трудовой договор.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных правовых актов. Вместе с тем на практике нередко встречаются случаи, когда нарушается принцип равной оплаты за равный труд, не предоставляется денежная компенсация за неиспользованный отпуск при расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания.

Предоставляя работнику, заключившему трудовой договор с условием об испытании, все права, предусмотренные для работников, прошедших испытание или принятых на работу без испытания, работодатель в свою очередь вправе требовать от работника выполнения всех принятых по трудовому договору обязательств, расторгать трудовой договор по любому основанию, предусмотренному ТК и иными федеральными законами с соблюдением указанных в них правил. Так, если в период испытания произошло сокращение штата, то работнику, уволенному по данному основанию, хотя он был принят с испытательным сроком, должно быть выплачено выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы, а также предоставлены иные компенсационные выплаты, предусмотренные законами.

В соответствии с Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" испытание может устанавливаться в акте государственного органа о назначении на должность и служебном контракте. Возможна ситуация, когда в акте государственного органа о назначении на должность указано только условие об испытании, а его продолжительность не установлена. В таком случае срок испытания определяется служебным контрактом. Его минимальная продолжительность - 3 месяца. По общему правилу этот срок является максимальным для большинства работников. Исключение составляют лишь руководители организаций и их заместители, главные бухгалтеры и их заместители, руководители филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций, у которых максимальный срок - 6 месяцев. Что касается максимального срока для гражданских служащих, то он может быть до 1 года. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности гражданского служащего и другие периоды, когда он фактически не исполнял должностные обязанности.

Испытание не может быть установлено для следующих категорий гражданских служащих:

- беременные женщины;

- граждане, окончившие обучение в образовательных учреждениях профессионального образования и впервые поступающие на государственную службу в соответствии с договором на обучение с обязательством последующего прохождения гражданской службы;

- граждане и гражданские служащие при замещении должностей гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)", которые замещаются на определенный срок полномочий;

- государственные служащие, назначенные на должности гражданской службы в порядке перевода в связи с ликвидацией или реорганизацией государственного органа или сокращения должностей гражданской службы.

К особенностям испытания при поступлении на государственную гражданскую службу относится правило о том, что испытание может устанавливаться не только при приеме на государственную должность, но и при переводе гражданского служащего в другой государственный орган для замещения должности гражданской службы, если такой перевод не связан с ликвидацией или реорганизацией государственного органа или сокращением должностей гражданской службы. Продолжительность испытательного срока при переводе гражданина в другой государственный орган не может превышать шести месяцев.

Испытание имеет особое значение для гражданских служащих без классного чина. Эти лица по окончании установленного срока испытания сдают квалификационный экзамен, по результатам которого присваиваются классные чины, установленные ст. 11 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Если срок испытания истек, а гражданский служащий продолжает замещать должность гражданской службы, то он считается выдержавшим испытание. Впоследствии увольнение возможно лишь по основаниям, предусмотренным настоящим Законом.

67. Какие установлены сроки испытания?

Сроки испытания установлены ст. 70 ТК. Максимальный срок испытания - 3 месяца, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений - 6 месяцев. Поскольку более длительные сроки испытания установлены не для всех руководителей структурных подразделений, а только для тех, кто руководит обособленным структурным подразделением (по ГК обособленное структурное подразделение - это представительства и

филиалы), должности начальника цеха, руководителя отдела могут замещаться лицами с испытательным сроком, не превышающим 3 месяца.

ТК допускает возможность установления иных сроков испытания, если они предусмотрены федеральным законом. Так, согласно Федеральному закону "О государственной гражданской службе Российской Федерации" минимальный срок испытания для гражданских служащих - 3 месяца, а максимальный - 1 год.

В ст. 70 ТК содержится правило, неизвестное прежнему законодательству: при заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытания не может превышать 2 недель.

Независимо от продолжительности срока испытания в этот срок не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Это могут быть период временной нетрудоспособности, нахождение в краткосрочном отпуске без сохранения заработной платы, в учебном отпуске, а также периоды отсутствия на работе без уважительных причин (например, отсутствие на работе в связи с прогулом).

68. В каком порядке расторгается трудовой договор в связи с неудовлетворительным результатом испытания?

При неудовлетворительном результате испытания работодатель согласно ст. 71 ТК имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. При расторжении трудового договора необходимо предупреждать работника об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Последнее обстоятельство имеет особенно важное значение для работника, поскольку в случае несогласия с увольнением и обращения в суд он имеет возможность аргументировать более весомо свои возражения на доводы работодателя, изложенные в письменном виде.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

ТК установил упрощенный порядок расторжения трудового договора по инициативе работника, принятого на работу с условием об испытании. Этот порядок способствует достижению равенства сторон трудового договора, заключенного с испытательным сроком. В период этого срока работник, если он приходит к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя письменно не за 2 недели, как предусмотрено для большинства работников, а за 3 дня.

На практике встречаются случаи, когда работодатель не соблюдает правило о предупреждении работника об увольнении по ст. 71 ТК не позднее чем за 3 дня. Само по себе это нарушение не является основанием для восстановления работника на работе, если будут приведены доказательства, свидетельствующие о неудовлетворительных результатах испытания, и если трудовой договор был расторгнут до истечения срока испытания. Вместе с тем во избежание конфликтной ситуации необходимо внимательно следить за точным исполнением правовых норм об испытании, включая положение о предупреждении работника об увольнении не позднее чем за 3 дня.

69. С какими работниками работодатель не вправе заключить трудовой договор с условием об испытании?

ТК выделяет круг лиц, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается. Согласно ст. 70 ТК к таким лицам относятся:

- лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет;
- лица, не достигшие 18 лет;
- лица, окончившие имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения;
- лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лица, заключающие трудовой договор на срок до 2 месяцев. Помимо перечисленных лиц испытание не устанавливается и в других случаях, предусмотренных ТК, федеральными законами и коллективным договором.

70. Можно ли в период испытательного срока не выплачивать работнику премии, установленные локальным нормативным актом?

На практике имеют место случаи, когда работнику, принятому с испытательным сроком, устанавливается минимальный должностной оклад с условием его повышения после успешного прохождения испытания, не выплачиваются премии, предусмотренные локальным нормативным актом. Такая практика противоречит трудовому законодательству. Оплата труда работников, выполняющих одну и ту же трудовую функцию, может дифференцироваться только в зависимости от количества труда, квалификации работника и качества выполненной работы.

Эти критерии оплаты труда должны применяться независимо от того, заключен ли трудовой договор с испытательным сроком или условие о таком сроке не содержится в трудовом договоре. Положение Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, провозгласившего право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, в частности на вознаграждение, обеспечивающее всем трудящимся справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, имеет всеобщее значение.

ТК не предусматривает каких-либо специальных условий трудового договора, заключенного с лицами, принятыми на работу с испытательным сроком. Более того, им предусматривается, что в период испытания на них распространяются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

71. Что такое коммерческая тайна?

Понятие коммерческой тайны дается в Федеральном законе "О коммерческой тайне". Согласно ст. 3 этого Закона коммерческая тайна - конфиденциальность информации, позволяющая ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду. Поскольку содержание коммерческой тайны - конфиденциальность информации, следует определить, что считать такой информацией.

Информация, составляющая коммерческую тайну, - научно-техническая, технологическая, производственная, финансово-экономическая или иная информация (в том числе составляющая секреты производства (ноу-хау)), которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к которой нет доступа на законном основании и в отношении которой обладателем такой информации введен режим коммерческой тайны.

Прежде чем включать в трудовой договор условие о неразглашении коммерческой тайны, работодатель обязан:

1) ознакомить под расписку 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 расписку работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение.

В свою очередь работодатель обязан создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного режима коммерческой тайны.

Федеральный закон "О коммерческой тайне" расширил обязательство работника по неразглашению информации, составляющей коммерческую тайну. Работник обязан не разглашать эту информацию не только в период действия трудового договора, но и после его прекращения. Срок такого обязательства определяется отдельным соглашением между работником и работодателем, заключенным в период действия трудового договора. Если указанное соглашение не заключалось, то обязательство не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, действует в течение 3 лет после прекращения трудового договора.

Соблюдение коммерческой тайны является одним из дополнительных условий трудового договора.

В настоящее время число таких договоров значительно возросло. Это связано как с ростом конкурентной среды, так и с отменой ТК предусмотренного КЗоТ правила о том, что в трудовом договоре может содержаться условие о неразглашении коммерческой тайны только в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Статья

57 ТК дает возможность заключать трудовой договор с условием о неразглашении сведений, составляющих коммерческую тайну, с любым работником, если эти сведения ему известны в связи с исполнением должностных обязанностей.

72. Какая информация не может составлять коммерческую тайну?

При определении перечня информации, относящейся к коммерческой тайне, следует учитывать содержащиеся в ст. 5 Федерального закона "О коммерческой тайне" сведения, которые не могут составлять коммерческую тайну. К ним относятся сведения: содержащиеся в учредительных документах юридического лица, документах, подтверждающих факт внесения записей о юридических лицах и об индивидуальных предпринимателях в соответствующие государственные реестры, документах, дающих право на осуществление предпринимательской деятельности; о составе имущества государственного или муниципального унитарного предприятия, государственного учреждения и об использовании ими средств соответствующих бюджетов; о загрязнении окружающей среды, состоянии противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологической и радиационной обстановке, безопасности пищевых продуктов и других факторов, оказывающих негативное воздействие на обеспечение безопасного функционирования производственных объектов, безопасности каждого гражданина и безопасности населения в целом; о численности, о составе работников, о системе оплаты труда, об условиях труда, в том числе об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и о наличии свободных рабочих мест; о задолженности работодателей по выплате заработной платы и по иным социальным выплатам; о нарушениях законодательства РФ и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений; об условиях конкурсов или аукционов по приватизации объектов государственной или муниципальной собственности; о размерах и структуре доходов некоммерческих организаций; о размерах и составе их имущества, об их расходах, о численности и об оплате труда их работников, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности некоммерческой организации; о перечне лиц, имеющих право действовать без доверенности от имени юридического лица.

Не могут составлять коммерческую тайну также сведения, обязательность раскрытия которых или недопустимость ограничения доступа к которым установлена иными федеральными законами.

73. Ограничены ли обязательства работника по неразглашению коммерческой тайны сроком действия трудового договора?

Нет, не ограничены. Федеральный закон "О коммерческой тайне" расширил обязательство работника по неразглашению информации, составляющей коммерческую тайну. Работник обязан не разглашать эту информацию не только в период действия трудового договора, но и после его прекращения. Срок такого обязательства определяется отдельным соглашением между работником и работодателем, заключенным в период действия трудового договора. Если указанное соглашение не заключалось, то обязательство не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, действует в течение 3 лет после прекращения трудового договора.

Условие о неразглашении информации, составляющей коммерческую тайну, включается в трудовой договор со ссылкой на перечень соответствующей информации, с которой работник был ознакомлен под роспись. Формулировка такого условия примерно следующая: "Не разглашать составляющую коммерческую тайну информацию, с перечнем которой работник был ознакомлен под роспись".

Работник, виновный в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, должен возместить причиненный работодателю ущерб. Кроме того, работник, который в связи с исполнением трудовых обязанностей получил доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, в случае умышленного или неосторожного разглашения этой информации при отсутствии в действиях такого работника состава преступления, несет дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

74. Какая установлена ответственность работника за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну?

Работник, виновный в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, должен возместить причиненный работодателю ущерб. Этот ущерб возмещается работником в пределах среднего

месячного заработка. Статья 243 ТК, предусматривающая основания полной материальной ответственности, относит к таким основаниям разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную) в случаях, предусмотренных федеральными законами. Однако в настоящее время в связи с отсутствием федеральных законов полная материальная ответственность за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, не применяется.

Помимо материальной ответственности работник, который в связи с исполнением трудовых обязанностей получил доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, в случае умышленного или неосторожного разглашения этой информации при отсутствии в действиях такого работника состава преступления несет дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Крайней мерой дисциплинарной ответственности является расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае разглашения охраняемой законом коммерческой тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника.

Для применения этого основания необходимо соблюдать следующие условия:

1) обязанность по разглашению сведений, составляющих коммерческую тайну, должна быть закреплена в трудовом договоре. Статья 57 ТК относит условие о неразглашении охраняемой законом тайны к дополнительным условиям трудового договора. Если в трудовом договоре такая обязанность не предусмотрена, то работник не может быть уволен за разглашение коммерческой тайны;

2) информация, которую работник обязуется не разглашать, относится к охраняемой законом коммерческой тайне;

3) информация, составляющая коммерческую тайну, известна работнику в связи с исполнением им трудовой функции.

75. Какие сведения, характеризующие работника и работодателя, включаются в трудовой договор?

В соответствии с ч. 1 ст. 57 ТК в трудовом договоре указываются следующие сведения:

о работнике - фамилия, имя, отчество, сведения о документах, удостоверяющих его личность (наименование документа, орган, выдавший этот документ, номер документа и дата его выдачи), почтовый адрес, по которому зарегистрирован работник;

о работодателе - его наименование, содержащее указание на организационно-правовую форму, место нахождения и почтовый адрес организации, идентификационный номер налогоплательщика.

Статья 57 ТК предусматривает, что в трудовом договоре должны содержаться также сведения о представителе работодателя, подписавшем этот договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (учредительные документы юридического лица (организации), локальный нормативный акт, доверенность).

В трудовом договоре указываются также место и дата его заключения. Если в качестве работодателя выступает физическое лицо, в трудовом договоре указываются его фамилия, имя и отчество, сведения о документах, удостоверяющих его личность, а также домашний адрес работодателя - физического лица. Все сведения о работнике и работодателе, предусмотренные в ч. 1 ст. 57 ТК, в обязательном порядке включаются в содержание трудового договора. Однако, если по каким-либо причинам не все сведения, предусмотренные этой статьей, включены в трудовой договор, данное обстоятельство не может быть основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, которые вносятся непосредственно в текст трудового договора.

76. В каких случаях и на какой срок заключается срочный трудовой договор?

По общему правилу трудовой договор должен заключаться на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора - исключение из общего правила. В отличие от ранее установленного порядка заключения срочного трудового договора действующая редакция ст. 58 ТК предусматривает, что в одних случаях срочный трудовой договор всегда должен заключаться, а в других - такой договор может заключаться, если имеется соглашение сторон.

Срочный трудовой договор всегда заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

- 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 2 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 1 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 работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

Этот перечень не является исчерпывающим. Могут быть и другие случаи заключения срочного трудового договора, предусмотренные ТК или иными федеральными законами.

Согласно ч. 2 ст. 59 ТК по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться независимо от характера предстоящей работы и условий ее выполнения:

- 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 нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения РТК;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Часть 2 ст. 59 ТК предусматривает, что срочный трудовой договор по соглашению сторон может заключаться и в других случаях, если они указаны в ТК или иных федеральных законах. Так, согласно ст. 332 ТК трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Если срочный трудовой договор заключен без достаточных оснований, установленных судом, то такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключать срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается на определенный срок не более 5 лет, если иной срок не установлен ТК и иными федеральными законами. ТК предусматривает и срочные трудовые договоры с максимальным сроком менее 5 лет. Так, при приеме на работу по совместительству, при замещении временно отсутствующего работника, во вновь открываемых высших учебных заведениях до начала работы ученого совета допускается заключение трудового договора между высшим учебным заведением и научно-педагогическим работником без избрания по конкурсу. В этом случае срок трудового договора не может быть более одного года. Устанавливая максимальный срок заключения трудового договора, ТК не предусматривает минимального срока. Он может быть любой в пределах до максимального срока.

При применении законодательства о срочных трудовых договорах следует учитывать Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2. В нем подчеркивается, 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, 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 без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Пленум также отметил, 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.

77. Можно ли срочный трудовой договор преобразовать в трудовой договор на неопределенный срок или трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, трансформировать в срочный трудовой договор?

Часть 4 ст. 58 ТК предусматривает, что 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.

Таким образом, при наличии согласованного волеизъявления обеих сторон трудового договора последний может утратить характер срочного трудового договора и трансформироваться в трудовой договор на неопределенный срок. Впоследствии такой договор может быть расторгнут работодателем только на общих основаниях.

Иная ситуация возникает в тех случаях, когда стороны трудового договора изъявляют желание заключенный трудовой договор на неопределенный срок трансформировать в срочный трудовой договор. Действующее законодательство не предусматривает такой трансформации. Условие о сроке нельзя рассматривать как изменение определенных сторонами условий трудового договора, поскольку срок его действия относится к видообразующим признакам.

Кроме того, при решении вопроса о перезаключении трудового договора с неопределенным сроком действия на срочный трудовой договор следует иметь в виду, что последний заключается только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон, если налицо обстоятельства, предусмотренные ч. 2 ст. 59 ТК. В практике заключения срочных трудовых договоров встречаются случаи продления этого договора по окончании предусмотренного в нем срока на новый срок. Такую практику следует оценивать отрицательно, если срочный трудовой договор был заключен в связи с тем, что нельзя было установить трудовые отношения на неопределенный срок. Обстоятельства, послужившие причиной заключения срочного трудового договора, не могут сохранять свое значение на длительный срок.

В тех же случаях, когда срочный трудовой договор был заключен по соглашению сторон, как это предусмотрено ч. 2 ст. 59 ТК, продление срочного трудового договора на новый срок, если об этом указано в самом договоре, возможно.

78. Какие имеются отличия прекращения срочного трудового договора от трудового договора, заключенного на неопределенный срок?

С введением в действие ТК, когда все работники независимо от того, какой трудовой договор они заключили, имеют право его расторгнуть, предупредив работодателя об увольнении в письменной форме за 2 недели, осталось только одно отличие прекращения срочного трудового договора от трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Оно предусмотрено в п. 2 ст. 77 ТК, согласно которому самостоятельным основанием прекращения трудового договора

является истечение срока, на который он был заключен. При применении этого правила не имеет значения, кто является инициатором расторжения договора. Однако при всех условиях работодатель обязан письменно предупредить работника о прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия не менее чем за 3 дня до его увольнения.

Практика применения законодательства о срочном трудовом договоре не считает отсутствие такого предупреждения основанием для признания увольнения незаконным, поскольку работник, заключая срочный трудовой договор, знал о сроке его действия.

Если срок трудового договора истек и ни одна из сторон не потребовала его прекращения, то трудовые отношения продолжаются в рамках трудового договора, заключенного на неопределенный срок. В этом случае такой трудовой договор не может быть расторгнут по п. 2 ст. 77 ТК.

В настоящее время срочный трудовой договор может быть продлен. Основания его продления предусмотрены ч. 2 ст. 261 ТК, которая обязывает работодателя по заявлению женщины продлить срок трудового договора до окончания беременности, если срочный трудовой договор истекает в период ее беременности.

Вместе с тем 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.

Срок трудового договора может быть продлен в связи с предоставлением отпуска с последующим увольнением. Статья 127 ТК допускает возможность предоставления такого отпуска и тогда, когда он полностью выходит за пределы срочного трудового договора. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска.

Не всегда срочный трудовой договор заключается на определенный срок. В ряде случаев время его действия ограничено временем выполнения определенной работы. Такой трудовой договор расторгается по завершению данной работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу. Так, если на время отпуска женщины по уходу за ребенком был принят работник по срочному трудовому договору, то этот договор расторгается в день выхода женщины на работу после отпуска по уходу за ребенком. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

79. Имеются ли какие-нибудь особенности в заключении и прекращении трудового договора с научно-педагогическими работниками высших учебных заведений?

Научно-педагогические работники относятся к тем категориям работников, с которыми по соглашению сторон могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры (ч. 2 ст. 59 ТК). Однако такому заключению должно предшествовать избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, замещаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в 5 лет. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более 5 лет или на неопределенный срок.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые высшие учебные заведения до начала работы ученого совета - на срок не более 1 года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

В соответствии со ст. 332 ТК не проводится конкурс на замещение: должностей декана факультета и заведующего кафедрой; должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами; должностей научно-педагогических работников,

занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет.

Если работник, занимающий должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса не избран на должность или не изъявил желания участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 4 ст. 336 ТК (неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу).

80. Какие должности в высшем учебном заведении являются выборными?

Большинство должностей научно-педагогических работников требует заключения трудового договора с предварительным прохождением конкурса на замещение соответствующей должности. Вместе с тем ТК предусматривает и выборные должности в высших учебных заведениях. Избрание необходимо для замещения должности декана факультета, заведующего кафедрой, ректора, который осуществляет непосредственное управление высшим учебным заведением, а также президента, если такая должность предусмотрена уставом.

Хотя все эти должности являются выборными, порядок их избрания имеет существенные особенности. Наиболее подробно регламентирован процесс избрания на должность ректора. Согласно Федеральному закону "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" кандидатуры на должности ректоров государственных или муниципальных высших учебных заведений, прошедших выдвижение в соответствии с их уставами, представляются на рассмотрение действующих на общественных началах аттестационных комиссий соответствующих уполномоченных органов исполнительной власти или исполнительно-распорядительных органов городских округов. Выборы ректора государственного или муниципального высшего учебного заведения проводятся из числа кандидатур, согласованных с аттестационной комиссией. После избрания ректора между ним и органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, в ведении которых находится такое высшее учебное заведение, заключается трудовой договор на срок до 5 лет. В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должность ректора может замещаться лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров. По представлению ученого совета государственного или муниципального учебного заведения учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста 70 лет.

Что касается должности президента государственного или муниципального высшего учебного заведения, то его кандидатура представляется в ученый совет такого высшего учебного заведения органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, в ведении которых находится высшее учебное заведение. Лицо, замещающее должность президента высшего учебного заведения, как правило, должно иметь опыт работы в должности ректора высшего учебного заведения. Нельзя совмещать должность ректора и президента государственного или муниципального высшего учебного заведения.

Президент высшего учебного заведения избирается на заседании ученого совета тайным голосованием простым большинством голосов на срок до 5 лет. После избрания президента между ним и органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, в ведении которых находится высшее учебное заведение, заключается трудовой договор на срок до 5 лет. Прекращение трудового договора с президентом высшего учебного заведения осуществляется по основаниям, установленным трудовым законодательством РФ, в том числе по основаниям прекращения трудового договора с руководителем организации.

По согласованию с ректором президент высшего учебного заведения осуществляет следующие полномочия:

1) участвует в деятельности попечительского совета и иных органов самоуправления высшего учебного заведения;

2) участвует в разработке концепции развития высшего учебного заведения;

3) представляет высшее учебное заведение в отношениях с государственными органами, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями;

4) участвует в решении вопросов совершенствования учебной, научной, воспитательной, организационной и управленческой деятельности высшего учебного заведения.

81. Что является переводом на другую работу?

Под переводом на другую работу понимается перевод на другую работу у того же работодателя, перевод на работу в другую местность вместе с работодателем, перевод работника на работу к другому работодателю. Все переводы на другую работу осуществляются только с письменного согласия работника. Если перевод на другую постоянную работу у того же

работодателя осуществляется без письменного согласия работника, но он добровольно приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным. Однако добровольное выполнение работником другой работы не освобождает работодателя от обязанности получить от работника письменное подтверждение такого согласия на перевод. В тех случаях, когда переведенный на другую постоянную работу у того же работодателя работник добровольно приступил к выполнению этой работы, но считает, что перевод осуществлен в нарушение действующего законодательства, он вправе обжаловать незаконный перевод в органы по рассмотрению трудовых споров. Переводы на другую работу оформляются приказами (распоряжениями) работодателя. Соответствующие записи вносятся в трудовую книжку.

Условия трудового договора, включая перевод на другую работу, могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора. Исключение составляют лишь случаи, предусмотренные ТК. Таким исключением является, например, перевод работника без его согласия на временную работу для предотвращения 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.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

82. Что считается переводом на другую постоянную работу у того же работодателя?

Переводом на другую постоянную работу у того же работодателя является 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. Перевод на другую постоянную работу у того же работодателя возможен по различным обстоятельствам. При этом инициатива в переводе может исходить как от работодателя, так и от самого работника (например, в связи с повышением квалификации работника), а также от третьей стороны (по требованию медицинских органов).

В отдельных случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, работодатель обязан предложить работнику перевод на другую работу. Такая обязанность возникает, например, при увольнении по сокращению штата, а также из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Предлагаемая работа должна соответствовать квалификации работника, а если такой работы нет, то работнику следует предлагать вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которая им может выполняться с учетом его состояния здоровья. Работа, которая ему должна предлагаться, не ограничивается вакансиями места нахождения работодателя. Часть 3 ст. 81 ТК предусматривает, что работодатель обязан предлагать работнику все вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан только в том случае, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

83. Как отличить перевод работника на другую работу от перемещения на другое рабочее место у того же работодателя?

Перемещение в отличие от перевода на другую работу допускается без письменного согласия работника. Согласно ст. 72.1 ТК не требует письменного согласия работника на 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. Однако такое перемещение не является переводом на другую работу и поэтому не требует согласия работника только при условии, что оно не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

При решении вопроса о том, чем является переход работника в другое структурное подразделение - переводом или перемещением, необходимо установить, предусмотрено ли оно (структурное подразделение, в которое принят работник на работу) в трудовом договоре, заключенном между сторонами. Если в трудовом договоре место работы работника определено с указанием конкретного структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения работодателя возможно лишь с письменного согласия работника, поскольку в указанном случае это влечет за собой изменение условия трудового договора. Под структурным подразделением работодателя следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д. (п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

ТК запрещает перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Это правило действует и в отношении перевода на другую работу.

84. Какой срок установлен для временных переводов на другую работу, осуществляемых без согласия работника?

Работодатель имеет право переводить работника без его согласия на работу, не обусловленную трудовым договором, только временно - на срок до 1 месяца.

В отличие от прежнего правила, допускающего перевод на другую работу для замещения отсутствующего работника на срок, не превышающий 1 месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря), в настоящее время все временные переводы без согласия работника осуществляются на общих основаниях: имеет значение только определенный срок каждого перевода - 1 месяц. Это означает, что все такие переводы, в том числе и перевод для замещения отсутствующего работника, могут носить неоднократный характер с тем, чтобы в каждом отдельном случае продолжительность перевода не превышала 1 месяца.

Перевод на временную работу без согласия работника производится с учетом специальности и квалификации работника, если основанием перевода является простой, необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения отсутствующего работника. Если при этих переводах возникает необходимость выполнения работы, требующей более низкой квалификации, то такая работа допускается только с письменного согласия работника.

Это правило не распространяется на переводы при чрезвычайных обстоятельствах. При переводах, осуществляемых без согласия работника, оплата его труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

85. Каковы условия перевода работника на постоянную работу в другую местность вместе с работодателем либо к другому работодателю?

Перевод работника на постоянную работу в другую местность вместе с работодателем либо к другому работодателю допускается только с письменного согласия работника.

Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2). Перевод на работу из одного населенного пункта в другой даже в пределах одного административного района рассматривается как перевод в другую местность независимо от наличия автобусного или иного регулярного сообщения между этими пунктами. Отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем является основанием для прекращения с ним трудового договора по п. 9 ст. 77 ТК. На практике имеют место случаи, когда это основание применяется и при отказе работника от перевода вместе с филиалом в другую местность. Суды, если к ним обращаются такие работники с иском о восстановлении на работе, не признают правомерным их увольнение, поскольку работодатель, структурным подразделением которого является филиал, не переезжает в другую местность.

При переводе на работу в другую местность работникам выплачиваются соответствующие компенсации: стоимость проезда самого работника и членов его семьи, стоимость провоза багажа, расходы по устройству на новом месте и др.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю.

Перевод на постоянную работу к другому работодателю влечет за собой изменение одной стороны трудового договора, поэтому он рассматривается ТК как самостоятельное основание прекращения ранее заключенного трудового договора (п. 5 ст. 77 ТК) и в то же время как основание для заключения нового. Работнику, в письменной форме приглашенному на работу в порядке перевода от другого работодателя, не может быть отказано в заключении трудового договора в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК).

В трудовой книжке работника в этом случае производятся записи об увольнении и о приеме на работу с указанием порядка, в котором осуществлено увольнение в связи с переводом - по просьбе работника или с его согласия (см. п. 6.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Минтрудом России).

Независимо от порядка перевода запрещается переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

86. Имеются какие-либо отличия в переводе на временную работу от перевода на постоянную работу?

Да, имеются. Прежде всего это отличие касается срока перевода. Если работника переводят на временную работу, она должна быть ограничена определенным сроком. Кроме того, ТК

выделяет среди временных переводов на другую работу переводы, не требующие согласия работника.

Согласно ст. 72.2 допускается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, временный перевод на другую работу у того же работодателя на срок до 1 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. Последствия окончания срока перевода следующие. Если по окончании срока перевода работнику не предоставлена прежняя работа, а он не настаивает на ее предоставлении и продолжает работать, условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Без согласия работника допускается перевод на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения или устранения последствий катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Основанием перевода работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя является также простой (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещение временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

Наличие чрезвычайных обстоятельств необходимо во всех случаях перевода на другую временную работу без согласия работника. На это обстоятельство в свое время обратил внимание Пленум ВС РФ, который указал, что временный перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника может быть признан обоснованным при условии, что это было вызвано чрезвычайными обстоятельствами или когда непринятие указанных мер могло привести к катастрофе, производственной аварии, стихийному бедствию, несчастному случаю и т.п. последствиям (п. 18 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

Данная позиция Пленума ВС РФ, которая в настоящее время подтверждена в ТК, основана на положениях Конвенции МОТ N 29 "О принудительном или обязательном труде" (1930 г.), в соответствии с которой 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 (п. 1 ст. 2 Конвенции). При этом в силу подп. "д" п. 2 ст. 2 названной Конвенции не является принудительным трудом всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия, как то: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений, а также в иных случаях, ставящих под угрозу или могущих поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения.

87. Возможен ли отказ работника от временного перевода на другую работу?

Ответ на этот вопрос зависит от характера перевода на другую работу. В тех случаях, когда временный перевод на другую работу не носит обязательного характера, работник вправе отказаться от такого перевода. Иной характер носят временные переводы на другую работу в связи с чрезвычайными обстоятельствами. Эти переводы обязательны для работника, и поэтому отказ от такого перевода признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом. Вместе с тем в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 отмечено, что суды должны учитывать положения ТК, запрещающие подвергать работника дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для 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 ТК не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом вследствие производственной необходимости, отказ работника от такого перевода по указанным выше причинам является обоснованным (п. 19 Постановления).

88. В каком порядке осуществляется перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением?

ТК устанавливает общее правило, применяемое при переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Это правило обязывает работодателя переводить работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то возникают последствия, зависящие от того, на какой срок работник должен быть переведен на другую работу. В одних случаях работник отстраняется от работы, в других - трудовой договор прекращается.

Работник отстраняется от работы с сохранением места работы (должности), если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует. Срок отстранения от работы определяется сроком, указанным в медицинском заключении. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовой договор прекращается, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4 месяцев или в постоянном переводе, но от перевода отказывается либо у работодателя отсутствует соответствующая работа. Основанием прекращения трудового договора является п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы). Статья 73 ТК среди работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выделяет руководителей организаций (филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров. С этими лицами, если они нуждаются в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, но отказываются от перевода либо у работодателя отсутствует соответствующая работа, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК. Однако с их письменного согласия работодатель имеет право не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить указанных работников от работы. Срок отстранения определяется соглашением сторон, и срок устанавливается с учетом наличия в будущем вакантной должности, на которую соответствующий работник соглашается перейти.

89. Можно ли изменить определенные сторонами условия трудового договора?

Статья 72 ТК предусматривает, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК.

Одним из таких случаев является возможность изменения по инициативе работодателя условий трудового договора, кроме изменения трудовой функции работника, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины).

Поскольку изменение определенных сторонами условий трудового договора связано с определенными причинами, работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что такое изменение явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда и не ухудшало положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

В Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 уточнено, что причинами изменения определенных сторонами условий трудового договора могут быть изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизация производства.

90. Каковы обязанности работодателя по отношению к работнику, у которого условия трудового договора подлежали изменению по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда?

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 2 месяца (ч. 2 ст. 74 ТК). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. 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 п. 7 ст. 77 ТК. В этом случае работнику выплачивается выходное пособие в размере 2-недельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК).

Если работник не был предупрежден за 2 месяца до прекращения с ним трудового договора об изменении определенных сторонами условий трудового договора, то по сложившейся практике при возникновении соответствующего спора суд может изменить дату увольнения с тем, чтобы трудовые отношения были прекращены в день истечения 2-месячного срока.

Возможна и такая ситуация, когда работника предупредили об изменении условий трудового договора, но уволен он был до истечения этого срока. В данном случае у суда есть право изменить дату увольнения с учетом времени, оставшегося до истечения указанного срока.

Статья 74 ТК предусматривает также особый порядок изменения условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, если эти причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников. В этих случаях работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 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 ст. 81 ТК (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя). При расторжении трудового договора в этом случае работнику предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, увольняемых в связи с сокращением штата или численности работников (выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения, а в исключительных случаях - и в течение третьего месяца по решению органа службы занятости, и др.). По истечении 6 месяцев после введения режима неполного рабочего времени работники должны быть переведены на прежний режим рабочего времени. 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 по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не допускаются, если они ухудшают положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

91. Является ли состояние здоровья работника основанием для прекращения с ним трудового договора?

В ТК используются такие понятия, как "состояние здоровья работника" и "неспособность к трудовой деятельности". Состояние здоровья как основание прекращения трудового договора предусмотрено в п. 8 ст. 77 ТК. Это основание применяется, когда работник отказался от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или когда у работодателя отсутствует необходимая работа. Следует также учитывать, что ст. 73 ТК в дает право работодателю прекратить трудовой договор по п. 8 ст. 77 ТК, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4 месяцев или в постоянном переводе, но от перевода отказался или у работодателя отсутствует соответствующая работа.

Если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но от перевода отказывается или соответствующая работа отсутствует, то увольнение не производится. На весь указанный в медицинском заключении срок работодатель обязан отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

В отношении руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров п. 8 ст. 77

применяется независимо от продолжительности перевода в соответствии с медицинским заключением. Они могут быть отстранены от работы только с их письменного согласия.

Неспособность к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением является основанием для прекращения трудового договора по п. 5 ст. 83 ТК. Для применения этого основания необходимо, чтобы работник был признан полностью неспособным к трудовой деятельности, и данный факт должен получить подтверждение в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

92. На какой срок возможно введение режима неполного рабочего времени?

Неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя может вводиться на срок до 6 месяцев. В приказе о введении режима неполного рабочего времени должен быть указан конкретный срок, на который он вводится (например, на 3, 4, 5 месяцев). По истечении срока, на который введен в организации режим неполного рабочего времени, работники должны быть переведены на прежний режим работы.

Поскольку вопрос о введении режима неполного рабочего времени, включая срок его установления, был решен с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, отмена этого режима ранее срока, на который он был установлен, производится также с учетом мнения этого органа.

Введение режима неполного рабочего времени по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не допускается, если это ухудшает положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашений и трудового договора.

93. Когда работодатель по своей инициативе может изменить определенные сторонами условия трудового договора?

В соответствии со ст. 74 ТК изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора возможно в тех случаях, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины). Допускается изменение любых условий трудового договора, кроме изменения трудовой функции работника.

Правило о недопустимости изменения условий трудового договора в одностороннем порядке, если это не вызвано изменениями организационных или технологических условий труда, неоднократно подчеркивается судами. Так, в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 указано, что, разрешая дела о признании незаконным изменение условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции, необходимо учитывать обязанности работодателя, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение условий трудового договора явилось следствием изменений в организации труда и производства, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств изменение условий трудового договора не может быть признано законным. Указание судов на необходимость проверить факт неухудшения положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения основано на ТК, содержащем такое требование. Последняя часть ст. 74 ТК предусматривает, что изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимых в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными условиями коллективного договора, соглашений.

Если изменения определенных сторонами условий трудового договора необходимы, то о предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших такие изменения, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

94. Какие наступают последствия, если работник не согласен на продолжение работы с изменением определенных сторонами условий трудового договора?

Если прежние условия трудового договора не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу. Это может быть как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа. Предлагаемая работа должна быть той работой, которую работник

может выполнять с учетом состояния здоровья. Согласно ст. 74 работодатель обязан предлагать работнику все вакансии, имеющиеся у него в данной местности, если эти вакансии соответствуют квалификации работника или могут им выполняться с учетом его состояния здоровья? Вакансии в других местностях работодатель обязан предлагать, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии работы, которую работодатель обязан предлагать, или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

В случае возникновения спора о правомерности прекращения трудового договора работодатель обязан доказать невозможность сохранения прежних его условий. При этом, если работник, уволенный по п. 7 ст. 77 ТК, не был предупрежден (за 2 месяца до прекращения с ним трудового договора) об изменении условий трудового договора, суд, при рассмотрении спора, по сложившейся судебной практике при рассмотрении аналогичных дел может изменить дату увольнения таким образом, чтобы трудовые отношения были прекращены в день истечения названного срока. Если же работник был предупрежден об изменениях условий трудового договора, но уволен в связи с введением новых условий труда до истечения 2-месячного срока, суд может изменить дату увольнения с учетом времени, оставшегося до истечения указанного срока. За время, на которое продлен трудовой договор в связи с изменением даты его расторжения, работнику должен быть возмещен утраченный им заработок.

95. В каких случаях по инициативе работодателя допускается введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели?

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели может вводиться при наличии следующих условий: должны быть причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), и эти причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников. Чтобы сохранить рабочие места, работодатель при наличии указанных причин вправе вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели. Соответствующий режим вводится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта о введении режима неполного рабочего времени установлен ст. 372 ТК. Согласно этой статье работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзный организации, который не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного акта сообщает мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт о введении режима неполного рабочего времени, который может быть обжалован в суд, а выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

Если введен режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а работник отказывается от продолжения работы в этом режиме, то с ним расторгается трудовой договор в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК (сокращение численности или штата работников) с выплатой соответствующих компенсаций: выходное пособие в размере среднего месячного заработка, заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев, а в исключительных случаях - и в течение третьего месяца со дня увольнения.

96. Каковы критерии массового увольнения работников?

Критерии массового увольнения работников определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ч. 1 ст. 82 ТК). Это дает возможность учитывать территориально-отраслевые особенности развития экономики и уровень безработицы в регионе. Однако в настоящее время до решения вопроса о критериях в отраслевых и (или) территориальных соглашениях применяются критерии массового увольнения, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства РФ "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения". В соответствии с этим Постановлением основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых работников в

связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 человек и более;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 человек и более - в течение 30 календарных дней;

200 человек и более - в течение 60 календарных дней;

500 человек и более - в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

С учетом ситуации, складывающейся на рынке труда, может быть приостановлено на срок до 6 месяцев решение работодателей о массовом высвобождении. Такое решение принимается органом местного самоуправления по предложению службы занятости и профсоюзных органов. Конкретные сроки приостановки массового высвобождения зависят от уровня безработных в регионе.

Уровень безработицы (в % от численности занятых в регионе)	Возможный срок приостановки высвобождения
3 - 5	1 месяц
5 - 7	2 месяца
7 - 9	3 месяца
9 - 11	4 месяца
свыше 11	6 месяцев

Если уровень безработицы в регионе превышает 11%, поэтапное высвобождение работников может осуществляться в следующие сроки:

Численность увольняемых работников (чел.)	Устанавливаемый срок поэтапного высвобождения
50 и более	8 месяцев
200 и более	10 месяцев
500 и более	12 месяцев

97. Является ли переход права собственности на имущество организации к другому собственнику основанием для расторжения трудового договора?

ТК не рассматривает переход права собственности на имущество организации к другому собственнику как возможность увольнения работников. Единственное исключение установлено лишь для руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. С другими же работниками нельзя расторгнуть трудовой договор со сменой собственника имущества организации. Если собственник изменился, а работник не хочет работать у нового собственника, то трудовой договор с ним прекращается по п. 6 ст. 77 ТК (отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности имущества организации либо ее реорганизацией). Что касается руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, то с ними новый собственник может расторгнуть трудовой договор не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности. Основанием расторжения трудового договора в этом случае является п. 4 ст. 81 ТК. Этот пункт сформулирован как смена собственника имущества организации. На практике возник вопрос: что следует понимать под сменой собственника имущества организации? Ответ на этот вопрос содержится в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, который в соответствии с ГК определил, что под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам. Такой переход осуществляется: при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственности физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона "О приватизации государственного и муниципального имущества", ст. 217 ГК); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (п. 2 ст. 235 ГК); при передаче государственных предприятий в муниципальную

собственность и, наоборот, при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ.

Встречаются случаи, когда меняется только собственник имущества структурного подразделения организации. Такая смена собственника не является основанием для расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, поскольку эта категория работников может быть уволена по п. 4 ст. 81 ТК лишь в случае смены собственника имущества организации в целом.

Нельзя уволить указанных лиц по п. 4 ст. 81 ТК и при изменении состава акционеров, поскольку собственником имущества АО по-прежнему остается само общество. В этом случае не происходит смены собственника имущества.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже 3 средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК).

98. В каких случаях работник отстраняется от работы?

Отстранение от работы - временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей. Оно производится по основаниям, указанным в ТК, и в иных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Недопустимы волевые действия работодателя, отстраняющего работника по своему усмотрению. В то же время отстранение от работы в случаях, предусмотренных законодательством, - это не право работодателя, а его обязанность.

Наиболее типичные основания отстранения от работы перечислены в ст. 76 ТК. К ним относятся:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Факт такого состояния подтверждается медицинским заключением или соответствующим актом, который подписывается должностным лицом и лицами, являющимися свидетелями данного обстоятельства;

- непрохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Согласно ст. 214 ТК работник обязан проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Невыполнение этой обязанности исключает возможность продолжения работы;

- непрохождение в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Перечень категорий работников, обязанных проходить медицинские осмотры для определения пригодности этих работников к выполнению поручаемой работы, предупреждения профессиональных заболеваний и в целях охраны здоровья населения, содержится в ст. 213 ТК;

- выявление в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- приостановление действия на срок до 2 месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. 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;

- требования органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Такие требования могут, например, предъявлять должностные лица федеральной инспекции труда, органы санитарного надзора.

Перечень оснований отстранения от работы, предусмотренный ст. 76 ТК, не является исчерпывающим. В этой же статье указано, что могут быть и другие основания, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При всех основаниях работник отстраняется от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся причиной для отстранения от работы. Это означает, что при

отстранении от работы в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии работник отстраняется только на тот день, когда он находился в таком состоянии.

По общему правилу за время отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. Исключения могут быть предусмотрены лишь ТК или иными федеральными законами. Так, согласно Федеральному закону "О государственной гражданской службе Российской Федерации" государственный служащий, допустивший должностной проступок, может быть временно (но не более чем на месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от замещаемой должности гражданской службы с сохранением денежного содержания.

ТК, учитывая, что отстранение от работы не всегда обусловливается причинами, зависящими от работника, предусматривает в определенных случаях оплату за время отстранения от работы как за простой. Такая оплата производится в случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

99. Могут ли быть уволены работники при изменении подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации?

Вопросы трудовых отношений при изменении подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации решаются в ст. 75 ТК, где подчеркивается, что изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

Правило о том, что изменение подведомственности (подчиненности) организации не влечет каких-либо последствий для работников, существовало и в период централизованной экономики. Оно отражает тот факт, что работник состоит в трудовом отношении с конкретной организацией, которая является стороной трудового договора. Вопрос о подведомственности (подчиненности) не связан с объемом прав и обязанностей работника. Поэтому при любых обстоятельствах передача организации из подведомственности (подчиненности) одного органа в подчинение другому органу не прекращает действия трудового договора. Следует заметить, что в настоящее время этот вопрос не имеет существенного значения, поскольку большинство организаций вообще не имеет вышестоящего органа по подчиненности.

Вместе с тем имеются государственные и муниципальные предприятия, образованные органами государственной власти или органами местного самоуправления, у которых может изменяться подведомственность (подчиненность). К работникам этих предприятий применяется правило, что изменение подведомственности (подчиненности) организации не является основанием для расторжения с ними трудового договора.

Такое же правило действует и при реорганизации, которая осуществляется в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования:

слияние - это такая форма реорганизации, когда одно юридическое лицо сливается с другим юридическим лицом и в результате возникает новое юридическое лицо, к которому переходят все права и обязанности каждого из них;

присоединение - юридическое лицо присоединяется к другому юридическому лицу, к которому переходят права и обязанности присоединенного юридического лица в соответствии с передаточным актом;

разделение - создаются на базе одной организации 2 и более новые организации, а прежняя организация прекращает свое существование. К возникающим новым юридическим лицам по разделительному акту переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица;

выделение - возникновение нового юридического лица при продолжении существования прежнего юридического лица. Может быть и такая ситуация, когда несколько структурных подразделений юридического лица выделяются в самостоятельные юридические лица, права и обязанности которых определяются разделительным балансом;

преобразование - изменение организационно-правовой формы юридического лица. Вновь возникшее юридическое лицо приобретает права и обязанности преобразованного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

Реорганизация в любой из указанных форм не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. При этой ситуации новый трудовой договор не заключается и продолжают применяться все условия, установленные прежним договором. В трудовые книжки таких работников ставится штамп с новым названием организации и вносится запись о работе в организации, имеющей новое название. Изменение наименования организации оформляется, как указано в Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России, отдельной строкой в графе 3 раздела "Сведения о работе"

трудовой книжки в виде следующей записи: "Организация такая-то с такого числа переименована в такую-то".

Запрещение увольнять работников в связи с реорганизацией касается только работодателей. Работники же вправе отказаться от продолжения работы при данных обстоятельствах. В этом случае трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК.

100. В каком порядке прекращается трудовой договор с руководителем организации, если он отстраняется от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве)?

В ТК имеется ст. 278, которая предусматривает основания прекращения трудового договора, применяемые только к руководителям организаций. Одно из них распространяется на руководителей организаций-должников, подпадающих под действие Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)". Трудовой договор с ними может быть расторгнут в связи с их отстранением от должности по п. 1 ст. 278 ТК. Вопрос об отстранении руководителя организации-должника может возникнуть на разных стадиях банкротства: на стадии наблюдения, на стадии внешнего управления и при конкурсном производстве.

На стадии наблюдения временный управляющий вправе обратиться в арбитражный суд с ходатайством об отстранении руководителя организации-должника от должности. В случае удовлетворения этого ходатайства арбитражный суд выносит определение об отстранении руководителя должника и о возложении исполнения обязанностей руководителя должника на лицо, представленное в качестве кандидатуры руководителя должника представителем учредителей (участников) должника или иным коллегиальным органом управления должника, представителем собственника имущества должника - унитарного предприятия. В случае непредставления указанными лицами кандидатуры исполняющего обязанности руководителя должника такие обязанности предлагается возложить на одного из заместителей руководителя должника, а в случае отсутствия заместителей - на одного из работников должника (ст. 69 Закона).

На основании вынесенного определения арбитражного суда об отстранении руководителя должника трудовой договор с ним расторгается по п. 1 ст. 278 ТК. Расторжение трудового договора оформляется приказом об увольнении, который издается временным управляющим или лицом, временно исполняющим обязанности руководителя организации.

На стадии внешнего управления применяется упрощенный порядок освобождения от должности руководителя должника. В соответствии со ст. 94 Закона полномочия руководителя должника прекращаются с даты введения внешнего управления. Приказ об увольнении руководителя должника издается внешним управляющим. Возможен и перевод руководителя должника на другую работу на условиях, установленных трудовым законодательством.

При конкурсном производстве также предусмотрен упрощенный порядок освобождения от должности руководителя должника. В соответствии со ст. 126 Закона полномочия руководителя должника прекращаются с даты принятия арбитражным судом решения о признании должника банкротом и об открытии конкурсного производства. Приказ о расторжении трудового договора с руководителем должника издается конкурсным управляющим. Основание увольнения - п. 1 ст. 278 ТК.

101. Какой предусмотрен порядок прекращения трудового договора по соглашению сторон?

По соглашению сторон (п. 1 ст. 77 ТК) может быть прекращен как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Для прекращения трудового договора по соглашению сторон недостаточно волеизъявления одной стороны работодателя или работника. Необходимо взаимное волеизъявление обеих сторон. По сложившейся практике прекращению трудового договора по соглашению сторон может предшествовать договоренность об удовлетворении какого-либо интереса работника. Этот интерес может быть определен в форме выплаты дополнительной денежной компенсации или, например, отказа работодателя от взыскания с работника расходов, затраченных на его обучение, если трудовой договор расторгается до истечения срока, который работник обязался отработать после обучения за счет средств работодателя. Достигнутая договоренность об удовлетворении материального интереса работника фиксируется в соглашении, которое заключается в письменной форме и предшествует приказу о расторжении трудового договора по п. 1 ст. 77 ТК. В этом же соглашении определяется дата расторжения трудового договора. 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. В Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 указано, что аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

102. Какой предусмотрен порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?

Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе работника предусмотрены ст. 80 ТК. В соответствии с этой статьей любой работник может расторгнуть свой трудовой договор независимо от того, какой это договор: трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор. Для такого расторжения трудового договора не требуется согласия работодателя. Важно лишь письменно предупредить его о своих намерениях не позднее чем за 2 недели, если иной срок не установлен ТК или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Таким образом, ТК устранил различие в порядке увольнения по инициативе работника для лиц, заключивших трудовой договор на неопределенный срок, и лиц, принятых на работу по срочному трудовому договору. КЗоТ допускал возможность расторжения работником срочного трудового договора до истечения срока его действия лишь по уважительным причинам.

Единственным юридическим фактом увольнения по собственному желанию является письменное заявление работника о расторжении трудового договора, причем важно отметить, что это заявление должно быть написано добровольно, без какого-либо воздействия со стороны работодателя. В противном случае увольнение будет признано в судебном порядке незаконным. Пленум ВС РФ в Постановлении от 17.03.2004 N 2 указал, что суды должны проверять утверждение истца о том, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию. Обязанность доказать правомерность такого утверждения возлагается на работника.

Заявление об увольнении по собственному желанию может быть подано не только во время работы, но и в период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, командировке. Если заявление об увольнении было подано во время работы, а затем работник заболел, то он вправе расторгнуть трудовой договор в период временной нетрудоспособности, если истек 2-недельный срок предупреждения. Время болезни не приостанавливает 2-недельный срок предупреждения.

Срок предупреждения сокращается у работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, а также у работников, занятых на сезонных работах. Они обязаны предупредить работодателя за 3 календарных дня о досрочном расторжении трудового договора. Право отработать 3 дня вместо 2 недель есть и у работника, который в период испытания решил, что предложенная ему работа для него не подходит (ст. 71 ТК).

Кроме того, срок предупреждения может быть сокращен по соглашению сторон трудового договора. В этом случае работник увольняется со дня достижения договоренности с работодателем. ТК предусматривает также возможность расторжения трудового договора в срок, указанный в заявлении работника. Это касается случаев, когда заявление работника об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и др.), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Отдельно в ТК выделен вопрос о досрочном расторжении трудового договора по инициативе руководителя организации. Согласно ст. 280 ТК руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за 1 месяц.

При рассмотрении споров о расторжении трудового договора по инициативе работника следует иметь в виду, что работник, предупредивший работодателя об увольнении, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, и расторжение трудового договора в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Так, согласно ст. 64 ТК нельзя отказать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение 1 месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

В целях устранения случаев неоправданного расторжения трудового договора по инициативе работника ТК не считает возможным его расторжение, если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении.

103. Имеются ли какие-нибудь особенности в регулировании труда лиц, подавших заявление об увольнении по собственному желанию?

Регулирование труда лиц, подавших заявление об увольнении по собственному желанию, в период срока предупреждения осуществляется на общих основаниях. До истечения срока

предупреждения работодателя об увольнении работник обязан выполнять возложенные на него обязанности. В случае их неисполнения работодатель вправе уволить работника не по его инициативе, а по основаниям, указанным в ст. 81 ТК. В то же время работник по истечении срока предупреждения об увольнении может прекратить работу, а работодатель не вправе задерживать работника ни по какому мотиву. Как правило, задерживая работника, приводят различные причины: не сданы материальные ценности, не освобождено место в общежитии, не возвращены деньги в кассу взаимопомощи и т.д. Все эти причины не могут быть основанием для нарушения работодателем обязанности уволить работника по окончании срока предупреждения. Материальные претензии к работнику могут быть предметом рассмотрения в суде.

При увольнении по инициативе работника непрерывный трудовой стаж сохраняется, если соблюдаются сроки перерыва в работе, предусмотренные Правилами исчисления непрерывного трудового стажа при назначении пособий по государственному социальному страхованию, которые предусматривают, что при увольнении по собственному желанию без уважительных причин непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил 3 недель. Если имеются уважительные причины для увольнения по собственному желанию, то перерыв в работе для сохранения непрерывного трудового стажа не должен превышать 1 месяца, за исключением случаев, когда с той или иной причиной связан более длительный срок перерыва, влияющий на непрерывный трудовой стаж.

Чтобы исключить ошибки в исчислении непрерывного трудового стажа, необходимо при расторжении трудового договора по инициативе работника указывать уважительную причину, послужившую основанием для заявления работника: необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидами I группы; избрание на должности, замещаемые по конкурсу; зачисление в высшее, среднее специальное или иное учебное заведение, в аспирантуру либо клиническую ординатуру; нарушение работодателем коллективного или трудового договора и др. Если расторгается по собственному желанию трудовой договор с инвалидами, пенсионерами по старости, беременными женщинами, женщинами, имеющими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также с работниками, имеющими на своем иждивении 3 и более детей, не достигших 16 лет (учащиеся - 18 лет), то причина их увольнения не указывается. Их увольнение всегда признается уважительной причиной.

104. Может ли отсутствие документа об образовании явиться основанием для прекращения трудового договора?

Этот вопрос решается в ст. 84 ТК, которая предусматривает прекращение трудового договора, если отсутствует соответствующий документ об образовании. Однако данное основание нельзя применять ко всем работникам. При заключении трудового договора документ об образовании согласно ст. 65 ТК предъявляется только в тех случаях, когда работа, на которую претендует работник, требует специальных знаний или специальной подготовки. Если соответствующий договор был заключен без документа об образовании, то он должен быть прекращен в связи с нарушением правил его заключения.

Требование предъявить документ (диплом) о высшем образовании распространяется, например, на лиц, претендующих: на государственную гражданскую должность государственной службы, на занятие медицинской деятельностью в качестве врача. Отсутствие диплома о соответствующем образовании в тех случаях, когда закон требует его наличия для занятия определенной должности, является основанием для прекращения трудового договора. Оно производится только в том случае, когда невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нет вины работника в нарушении правил заключения трудового договора, то при его увольнении ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. При наличии вины работника в нарушении правил заключения трудового договора работодатель не обязан предлагать ему другую работу и выходное пособие ему не выплачивается.

105. В каких случаях осуждение работника к наказанию не является основанием для прекращения с ним трудового договора?

Прекращение трудового договора в связи с осуждением работника к наказанию относится к основаниям прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Такие основания предусмотрены в ст. 83 ТК. Однако не во всех случаях осуждения к наказанию работник должен быть уволен. Такое увольнение производится, если наказание, примененное к работнику, исключает возможность продолжения прежней работы и приговор, определивший такое наказание, вступил в законную силу.

Если к работнику применено наказание, не исключающее возможности продолжения работы, его увольнение по п. 4 ст. 83 ТК нельзя признать законным. Например, работник осужден к исправительным работам по месту работы. Трудовой договор в этом случае с ним нельзя прекращать, поскольку основанием его увольнения является осуждение к наказанию, не исключающему продолжение прежней работы. Такое наказание отбывается по месту работы с вычетом из заработной платы осужденного определенной суммы, размер которой установлен приговором суда.

106. Как установить факт смерти работника либо работодателя - физического лица или признания его умершим или безвестно отсутствующим?

Смерть работника или работодателя - физического лица, а также признание его умершим или безвестно отсутствующим является основанием для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Это основание предусмотрено в п. 6 ст. 83 ТК. Законность применения данного основания зависит от установления факта смерти работника либо работодателя - физического лица или признания его умершим или безвестно отсутствующим.

Смерть работника или работодателя - физического лица устанавливается органами записи актов гражданского состояния. Документом, признаваемым основанием для прекращения трудового договора, в данном случае является копия свидетельства о смерти, выданная в установленном порядке органами записи актов гражданского состояния.

Признание работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим производится судом по правилам ГК.

Для признания гражданина умершим необходимо, чтобы о нем отсутствовали сведения о месте его пребывания в течение 5 лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожающих смертью или дающих основания предполагать его гибель от определенного случая, - в течение 6 месяцев.

Более краткие сроки существуют для признания гражданина судом безвестно отсутствующим. О таком гражданине должны отсутствовать сведения о месте его пребывания в течение года. В отличие от смерти работника признание его умершим или безвестно отсутствующим возможно только в том случае, если обратившийся с таким требованием докажет необходимость данного требования. Например, работодатель без соответствующего решения суда не может прекратить трудовой договор по обстоятельствам, указанным в п. 6 ст. 83 ТК.

107. Можно ли расторгнуть трудовой договор по предусмотренным в нем основаниям?

Да, такая возможность имеется, но ее можно реализовать только в отношении отдельных работников, предусмотренных ТК. К ним относятся руководитель организации, члены коллегиального органа организации.

В отличие от руководителя организации коллегиальный орган управления имеется только в тех организациях, где образование такого органа предусмотрено законом. Так, в соответствии с Федеральным законом "Об акционерных обществах" руководство текущей деятельностью общества осуществляется единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) или единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и коллегиальным исполнительным органом общества (правлением, дирекцией). Если уставом общества предусмотрено наличие одновременно единоличного и коллегиального исполнительных органов, то в этом случае лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора), выполняет также функции председателя коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции).

Согласно п. 13 ст. 81 ТК руководитель организации, члены коллегиального органа организации могут быть уволены в случаях, предусмотренных заключенным с ним трудовым договором. В Примерном трудовом договоре с руководителем федерального государственного унитарного предприятия предусмотрены следующие дополнительные основания расторжения трудового договора:

- невыполнение по вине руководителя утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности деятельности предприятия;
- необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок предприятия;
- невыполнение решений Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти;

- совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении предприятия, с нарушением требований законодательства и определенной уставом предприятия специальной правоспособности предприятия;

- наличие по вине руководителя на предприятии более чем 3-месячной задолженности по заработной плате;

- нарушение по вине руководителя, установленной в порядке, предусмотренном законодательством РФ, требований по охране труда, повлекшее принятие решения суда о ликвидации предприятия или прекращении деятельности его структурного подразделения;

- необеспечение использования имущества предприятия, в том числе недвижимого, по целевому назначению в соответствии с видами деятельности предприятия, установленными уставом предприятия, а также неиспользование по целевому назначению выданных предприятию бюджетных и внебюджетных средств в течение более 3 месяцев;

- нарушение требований законодательства РФ, а также устава предприятия в части сообщения сведений о наличии заинтересованности в совершении сделок, в том числе по кругу аффилированных лиц.

Трудовой договор может быть расторгнут по предусмотренным в нем основаниям и с некоторыми работниками, указанными в разд. XII ТК "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников". К ним относятся: надомники (ст. 312); работники религиозных организаций (ст. 347); работники, работающие у работодателя - физического лица (ст. 307).

108. С кем может быть расторгнут трудовой договор за совершение аморального проступка?

Аморальный проступок работника как основание расторжения трудового договора предусмотрен п. 8 ст. 81 ТК. Это основание увольнения применяется только к работникам, выполняющим воспитательные функции, если они совершают проступок, несовместимый с продолжением данной работы. Такими работниками являются, например, учителя, преподаватели образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования. Воспитательная функция, выполняемая этими работниками, составляет основное содержание выполняемой ими работы. В отличие от других работников, увольняемых за виновные действия, совершенные в процессе трудовой деятельности, трудовой договор с работниками, выполняющими воспитательную функцию, может быть расторгнут при совершении ими аморального проступка не только на работе, но и в быту.

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК, т.е. не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, а также пребывания его в отпуске. Увольнение по п. 8 ст. 81 ТК не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. При совершении аморального проступка не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей увольнение по п. 8 ст. 81 ТК не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой требует соблюдения предусмотренных ст. 193 ТК сроков. Вместе с тем Пленум ВС РФ в Постановлении от 17.03.2004 N 2 подчеркнул, что судам, рассматривая дела о восстановлении на работе указанных лиц, необходимо принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора. Сейчас это время конкретизировано. В ч. 5 ст. 81 ТК предусмотрено, что в случае, когда аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, его увольнение не допускается позднее 1 года со дня обнаружения проступка работодателем.

109. Какие гарантии предоставляются работникам при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя?

Увольнение работников по инициативе работодателя возможно только по основаниям, предусмотренным ТК или иными федеральными законами, и с соблюдением установленного порядка расторжения трудового договора.

При соблюдении этого порядка следует иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации), а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по п. п. 1, 5 - 8, 10 и 11 ч. 1 ст. 81 ТК или п. 2 ст. 336 ТК;

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по подп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК (ч. 2 ст. 82 ТК). При этом, исходя из ч. 2 ст. 373 ТК, увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

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 ТК, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК);

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).

110. Каков порядок применения п. 10 ст. 81 ТК?

Пункт 10 ст. 81 ТК распространяется только на руководителя организации (филиала, представительства) и его заместителей. В соответствии с этим пунктом данная категория работников может быть уволена за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Формулировка п. 10 ст. 81 ТК текстуально совпадает с формулировкой п. 6 этой же статьи. Однако такое совпадение не означает, что в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководители организаций (филиалов, представительств) и их заместители могут быть уволены либо по п. 6 ст. 81, либо по п. 10 ст. 81 ТК. Каждое из указанных оснований имеет свою сферу применения. Пункт 6 применяется к руководителям, их заместителям при совершении ими однократного грубого нарушения трудовых обязанностей в форме прогула и иных действий, предусмотренных этим пунктом. При совершении грубого нарушения трудовых обязанностей, выходящих за пределы п. 6, применяется п. 10 ст. 81. Так, этот пункт может применяться: за совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении предприятия, с нарушением требований законодательства и определенной уставом предприятия специальной правоспособности предприятия; нарушение требования по охране труда, повлекшее принятие государственной инспекцией труда решения о приостановлении деятельности организации или его структурного подразделения либо решения суда о ликвидации организации или прекращении деятельности его структурного подразделения; необеспечение использования имущества организации, в том числе недвижимого, по целевому назначению.

Все эти действия могут быть отнесены к грубым нарушениям трудовых обязанностей. Однако ответ на вопрос, является ли допущенное нарушение действительно грубым, может быть дан только с учетом конкретных обстоятельств каждого проступка. В Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 указано, что 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 может повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Поскольку п. 10 ст. 81 ТК распространяется только на руководителя организации (филиала, представительства) и его заместителей, руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Вместе с тем трудовой договор с этими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по п. 6 ч. 1 ст. 81, если совершенные ими проступки подпадают под перечень грубых нарушений, предусмотренных в подп. "а" - "д" данного пункта. Увольнение за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей возможно и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

111. Какие обстоятельства, не зависящие от воли сторон, ТК выделяет в качестве основания прекращения трудового договора?

Обстоятельства, не зависящие от воли сторон, как основание прекращения трудового договора, предусмотрены в общей форме в п. 10 ст. 77 ТК. Конкретные же обстоятельства изложены в ст. 83 ТК. Эта статья начинается с п. 1: трудовой договор прекращается в связи с призывом работника на военную службу или направлением работника на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

Призыв на военную службу или направление работника на заменяющую ее альтернативную службу осуществляется в соответствии с Федеральными законами "О воинской обязанности и военной службе" и "Об альтернативной гражданской службе". В соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе" призыву на военную службу подлежат: граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на воинском учете и не пребывающие в запасе; граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, окончившие государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальности) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования и зачисленные в запас с присвоением воинского звания офицера. Федеральный закон "Об альтернативной гражданской службе" предусматривает, что гражданин имеет право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в случае, если несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, а также если он относится к коренному малочисленному народу, ведет традиционный образ жизни, осуществляет традиционное хозяйствование и занимается традиционными промыслами. На альтернативную гражданскую службу направляются граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, которые не пребывают в запасе, имеют право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, лично подали заявление в военный комиссариат о желании заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой и в отношении которых призывной комиссией района, города без районного деления, иного муниципального административно-территориального образования принято соответствующее решение.

Основанием для прекращения трудового договора с работником, призванным на военную службу, или направленным на альтернативную гражданскую службу является повестка призывной комиссии о явке на призывной пункт для отправки по месту прохождения военной службы или направления гражданина к месту прохождения альтернативной гражданской службы.

К обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, которые являются основанием для прекращения трудового договора, относится также восстановление работника на прежней работе по решению государственной инспекции труда или суда. В этом случае работник, принятый на место уволенного, а затем восстановленного на прежней работе, подлежит увольнению. Однако до увольнения ему согласно ч. 2 ст. 83 ТК должна быть предложена другая работа. Прекращение трудового договора по п. 2 ст. 83 ТК правомерно, если у работодателя нет другой работы или работник отказался от перевода на предложенную ему работу.

112. Какие существуют правила расторжения трудового договора в случае сокращения штата работников организации?

Чтобы увольнение работника по сокращению штата имело для него меньше негативных последствий, ТК предусматривает определенные правила, которые должны выполняться работодателем. В противном случае увольнение будет признано незаконным.

Расторжение трудового договора по сокращению штата признается незаконным и в тех случаях, когда увольнение произведено до утверждения нового штатного расписания.

Если в организации был издан приказ о сокращении штата и утверждено новое штатное расписание, то работодатель вправе начать мероприятия по сокращению штата. О предстоящих мероприятиях работодатель предупреждает в письменной форме выборный профсоюзный орган данной организации не позднее чем за 2 месяца до их начала.

Согласно ст. 180 ТК лица, подлежащие увольнению, предупреждаются об этом персонально под роспись не менее чем за 2 месяца. В случае отказа от ознакомления работодатель письменно фиксирует такой отказ. Составленный акт должен быть подписан двумя лицами: представителем работодателя и любым другим работником. Двухмесячный срок предупреждения работника о предстоящем увольнении не может быть сокращен, но допустимо его увеличение. Обычно оно предусматривается в коллективном договоре.

ТК допускает возможность не применять правило о 2-месячном сроке предупреждения, если соблюдены условия, предусмотренные ст. 180 ТК. Эта статья дает возможность работодателю с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника за время, оставшееся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При несоблюдении 2-месячного срока предупреждения работника об увольнении (кроме случаев, когда трудовой договор был расторгнут с письменного согласия работника без такого

предупреждения, но с выплатой дополнительной компенсации в размере 2-месячного среднего заработка), если он не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд, как указано в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока предупреждения.

Важное правило, обязательное для соблюдения работодателем, содержится в ст. 179 ТК, которая определяет круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

К числу обязательных требований, предъявляемых к работодателю при увольнении работника по сокращению штата, относится трудоустройство работника. Согласно ч. 3 ст. 81 ТК работнику, подлежащему увольнению по сокращению штата, должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая или нижеоплачиваемая работа), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Обязанность по трудоустройству работника возлагается на работодателя с момента предупреждения о сокращении штата до момента расторжения трудового договора. Если в этот период у работодателя нет вакантной должности, но имеется временно свободная должность в связи, например, с уходом женщины в отпуск по уходу за ребенком, то эту должность следует предложить увольняемому работнику. В случае его согласия с ним заключается срочный трудовой договор на период отсутствия женщины в связи с ее отпуском по уходу за ребенком.

Все лица, увольняемые по сокращению штата, имеют право на выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) или и за третий месяц по решению органа службы занятости, если в 2-недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Работодателю следует иметь в виду, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штата производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

113. Кто имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников?

Согласно ст. 179 ТК при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии 2 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.

Если у одного работника более высокая производительность, а квалификация уступает квалификации другого работника, то вопрос в преимущественном оставлении на работе решается работодателем в зависимости от конкретных обстоятельств.

В тех же случаях, когда работники имеют равную производительность труда, работодатель выделяет тех, кто имеет более высокую квалификацию.

Коллективным договором могут предусматриваться помимо лиц, указанных в ТК, другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равных производительности труда и квалификации.

114. Какие гарантии и компенсации предоставляются лицам, трудовой договор которых расторгается по сокращению штата?

Гарантии и компенсации, предоставляемые тем, кто увольняется по сокращению штата, предусмотрены ТК и иными федеральными законами.

Статья 178 ТК обязывает работодателя выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев (с зачетом выходного пособия) или в исключительных случаях - по решению органа службы занятости - и на 3 месяца со дня

увольнения, если в 2-недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. По решению органа службы занятости до 6 месяцев увеличивается период трудоустройства, за который может быть сохранена средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия, работникам районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, уволенным в связи с сокращением штата. Эта выплата производится, если работник в месячный срок после увольнения обратился в орган службы занятости и не был им трудоустроен.

Если выходное пособие выплачивается во всех случаях увольнения работников в связи с сокращением штата, то заработная плата сохраняется только за теми, кто нуждается в трудоустройстве. Так, заработная плата не сохраняется за совместителями, поскольку они имеют работу по основному месту деятельности и не подлежат регистрации как безработные.

Ряд гарантий и компенсаций для лиц, увольняемых по сокращению штата, предусмотрен в иных федеральных законах, например в Законе РФ "О занятости населения в Российской Федерации". Согласно ст. 13 этого Закона гражданам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением штата в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями), гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими у данного работодателя.

Лица, уволенные в связи с сокращением штата, имеют также право досрочного выхода на пенсию. Пенсия им оформляется не ранее чем за 2 года до установленного законодательством РФ возраста выхода на пенсию: женщинам - не ранее 53 лет, мужчинам - не ранее 58 лет. Порядок досрочного выхода на пенсию безработных граждан регулируется нормативными правовыми актами субъектов РФ. Так, в Москве этот вопрос решается Постановлением правительства Москвы "О порядке досрочного выхода на пенсию по старости (по возрасту) безработных граждан". В нем уточняется, что досрочный выход на пенсию может быть предложен органами службы занятости не ранее чем через месяц со дня признания уволенного гражданина безработным. Оформление досрочной пенсии производится по письменному заявлению безработного. Досрочная пенсия не выплачивается в случае двух отказов от предложенной органом службы занятости подходящей работы, в период приостановки выплаты пособия по безработице или снижения его размера. Пенсия, назначенная безработным гражданам досрочно, работающим пенсионерам не выплачивается. В случае трудоустройства гражданина, получающего досрочную пенсию, выплата пенсии приостанавливается на период занятости. По достижении пенсионного возраста на лиц, которые ранее получали пенсию досрочно, распространяются общие правила выплаты пенсии работающим пенсионерам.

Гарантией соблюдения работодателем обязанности перед работниками, увольняемыми по сокращению штата, является предоставленное профсоюзам право на информацию о проводимом у работодателя сокращении штата. Согласно ст. 82 ТК работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения этих мероприятий.

115. В каком порядке расторгается трудовой договор в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем?

В случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем работники увольняются по основанию, предусмотренному п. 1 ст. 81 ТК. ТК, в отличие от КЗоТ, который рассматривал вместе ликвидацию организации и сокращение штата работников, выделил ликвидацию организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем в самостоятельное основание расторжения трудового договора. Такое решение является правомерным, поскольку увольнение в связи с ликвидацией организации имеет иные последствия, чем увольнение по сокращению штата работников: трудовой договор расторгается без трудоустройства работников и без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Согласно ст. 61 ГК юридическое лицо может быть ликвидировано:

а) по решению его учредителей (участников) либо 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, или с признанием судом недействительной регистрации юридического лица в связи с допущенными при его создании нарушениями закона или иных правовых актов, если эти нарушения носят неустранимый характер;

б) по решению суда в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятельности, запрещенной законом, либо с иными неоднократными или грубыми

нарушениями закона или иных правовых актов, либо при систематическом осуществлении общественной или религиозной организацией (объединением), благотворительным или иным фондом деятельности, противоречащей его уставным целям, а также в иных случаях, предусмотренных ГК.

Ликвидация юридического лица означает его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, и она считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

Если работодателем является индивидуальный предприниматель, то такой работодатель считается прекратившим деятельность со времени, когда утратил статус индивидуального предпринимателя: на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 2 ст. 25 ГК), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Правила ликвидации организации применяются и при прекращении деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности. Ранее в этих случаях трудовой договор расторгается в связи с сокращением численности или штата работников. Это создавало трудно преодолимое противоречие между обязанностью работодателя - юридического лица трудоустраивать работника ликвидируемого филиала, представительства при наличии вакантных мест в другом структурном подразделении данного юридического лица и возможностью реализации этой обязанности, поскольку филиал, представительство находились в другой местности. Сейчас это препятствие устранено, поскольку при ликвидации организации не требуется трудоустраивать работников.

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 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение 3 месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что работник обратился в этот орган в 2-недельный срок после увольнения и не был им трудоустроен.

116. Какие должны быть причины для увольнения работника в случае его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе?

ТК среди оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусматривает увольнение работника в случае его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе. В настоящее время такое несоответствие может быть следствием недостаточной квалификации. Пункт 3 ст. 81 предусматривает, что работник может быть уволен в результате его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Таким образом, проведение аттестации для решения вопроса об увольнении в связи с недостаточной квалификацией является для работодателя обязательным. В Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 указано, что работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по причине недостаточной квалификации, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. Кроме того, в этом Постановлении указывалось, что аттестация должна проводиться в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации. Это положение в настоящее время приобрело силу закона, поскольку в ч. 2 ст. 81 ТК предусмотрено, что 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.

Локальные акты, определяющие порядок и условия проведения аттестации, принимаются в тех организациях, на которые нормативные правовые акты об аттестации не распространяются.

Следует иметь в виду, что аттестация, которая проводится по инициативе работодателя для решения вопроса об увольнении работника по п. 3 ст. 81 ТК, осуществляется независимо от того, подлежит ли работник периодической аттестации или нет. В этом отношении характерно дело, рассмотренное в одном из судов г. Москвы. В., уволенный по п. 3 ст. 81, обратился в суд с иском о восстановлении на работе, мотивируя это тем, что он проработал у работодателя всего 10 месяцев, а лица, проработавшие в занимаемой должности менее 1 года, не подлежат аттестации. Суд отказал В. в восстановлении на работе, указав, что в данном случае не проводится периодическая аттестация, от которой освобождена определенная категория работников, включая тех, кто проработал у работодателя менее года. Работодатель направил В. на аттестацию для

применения к нему п. 3 ст. 81, который распространяется на всех работников, исключая тех, кто не может быть уволен по инициативе работодателя. К таким работникам лица, проработавшие менее года, не относятся.

Принципиальное значение для судебной практики имеет суждение ВС РФ о том, что решение аттестационной комиссии не является единственным доказательством оценки деловых качеств работника. Выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. Следовательно, суды, рассматривая дела, связанные с расторжением трудового договора по причине недостаточной квалификации, должны учитывать решение аттестационной комиссии, которое является необходимым условием применения п. 3 ст. 81 ТК, а также иные доказательства оценки деловых качеств работника.

Увольнение в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу, соответствующую его квалификации, а при отсутствии такой работы - на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом согласно ч. 3 ст. 81 ТК 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.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 3 ст. 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

117. В каких случаях работник может быть уволен за утрату к нему доверия со стороны работодателя?

Пункт 7 ст. 81 предусматривает расторжение трудового договора в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Формулировка этого основания расторжения трудового договора однозначно свидетельствует, что оно применяется только к работникам, непосредственно обслуживающим материальные и денежные ценности. Как правило, круг лиц, непосредственно обслуживающих материальные и денежные ценности, совпадает с перечнем работников, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности. Однако непосредственно обслуживать материальные и денежные ценности могут и работники, не предусмотренные в соответствующем перечне, например подсобные рабочие, занятые транспортировкой и разгрузкой товаров. Поэтому п. 7 ст. 81 ТК применяется к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, независимо от того, заключен с ними договор о полной материальной ответственности или нет.

Указанные лица могут быть уволены по п. 7 ст. 81 ТК только в том случае, если они совершают действия, дающие работодателю основание для утраты доверия. ТК не содержит определение понятия утраты доверия. Этот вопрос решает работодатель самостоятельно, исходя из характера совершенного работником действия, его личных и деловых качеств.

Пункт 7 ст. 81 ТК применяется и к тем работникам, которые совершают виновные действия, не связанные с работой. Здесь имеются в виду случаи, когда утрата доверия вызвана установленным фактом совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений.

Поскольку виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершаются не только во время работы, но и не по месту работы, условия применения п. 7 ст. 81 ТК неоднозначны.

Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершены по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник, как указано в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленных ст. 193 ТК. В тех же случаях, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение по п. 7 ст. 81 ТК не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными ТК, поскольку дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Вместе с тем Пленум ВС РФ рекомендовал судам, рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по этому основанию, принимать во внимание время, истекшее с момента совершения виновных действий работника, к которому утрачено доверие, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора. В настоящее время ТК установил срок, по истечении которого нельзя уволить работника,

совершившего виновные действия, дающие основание для утраты доверия, вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Этот срок определен в 1 год со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК).

118. Что является прогулом в качестве основания для расторжения с работником трудового договора?

Согласно подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК прогул относится к однократному грубому нарушению работником трудовых обязанностей, являющемуся основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В ТК, вступившем в действие с 1 февраля 2002 г., понятие прогула было сформулировано как отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня. В настоящее время в это понятие внесены коррективы: прогулом считается отсутствие 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 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Прогулом также считается: а) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения 2-недельного срока предупреждения; б) оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора; в) самовольное использование работником дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда работодатель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя.

В тех случаях, когда в суде рассматривается дело 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. Если перевод признается незаконным, увольнение не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

На практике возникает вопрос об оплате вынужденного прогула при признании увольнения незаконным. Например, работник увольняется в связи с отсутствием на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, но суд не признает такое увольнение законным, поскольку работодателем нарушен порядок увольнения (например, с работником был расторгнут трудовой договор спустя месяц после обнаружения прогула). В данном и аналогичных случаях средний заработок восстановленному работнику взыскивается не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

119. В каких случаях состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения является основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя?

Квалифицирующим признаком для применения подп. "б" п. 6 ст. 81 ТК является появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Для применения этого основания расторжения трудового договора не имеет значения, когда работник появился на работе в этом состоянии - в начале рабочего дня или в его конце, отстранялся ли он от работы в связи с указанным состоянием или продолжал работу.

Чтобы установить единые условия применения подп. "б" п. 6 ст. 81, ТК определил, что появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения следует понимать не только как появление в таком состоянии на рабочем месте, но и на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

120. Предусмотрено ли в качестве самостоятельного основания расторжение трудового договора по инициативе работодателя хищение чужого имущества?

Да, такое основание расторжения трудового договора содержится в подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК, который допускает возможность увольнения работника в случаях 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. Это основание расторжения трудового договора воспроизводит формулировку ранее действовавшего КЗоТ, но с существенными отличиями. Еще до принятия ТК Конституционный Суд РФ определил, что борьба с хищениями имущества должна распространяться на все виды собственности, а п. 8 ст. 33 КЗоТ устанавливал один из способов защиты только государственного или общественного имущества. Поэтому действующий ТК, руководствуясь конституционным принципом защиты всех видов собственности, подчеркнул, что основанием для расторжения трудового договора является хищение чужого имущества, а не только государственного или общественного имущества. Чужим имуществом является любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Кроме того, подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК расширил формы посягательства на чужое имущество, которые могут быть основанием для расторжения трудового договора. К хищению чужого имущества добавлены растрата этого имущества, а также умышленное уничтожение или повреждение чужого имущества.

При применении подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК следует иметь в виду, что сам по себе факт хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества не может быть основанием для увольнения работника. Для этого необходимо подтверждение такого факта приговором суда, вступившим в законную силу, или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Пленум ВС РФ в Постановлении от 17.03.2004 N 2 указал, что месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания, предусмотренной подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК, должен исчисляться со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

121. Можно ли применить дисциплинарное взыскание к работнику за отказ заключить договор об индивидуальной полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей?

Ответ на этот вопрос зависит от конкретных обстоятельств, и в частности от содержания трудового договора. Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, отказ от заключения такого договора без уважительных причин следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

В тех случаях, когда необходимость заключения с работником трудового договора 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, а работник отказывается заключать такой договор, работодатель обязан предложить ему другую работу. При отказе от предложенной работы или ее отсутствии трудовой договор с работником прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

122. В каких случаях работник может быть уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей?

Применение этого основания расторжения трудового договора возможно при соблюдении следующих условий:

- совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, действительно имело место, причем это нарушение является дисциплинарным проступком, а не действием, не имеющим отношения к трудовым обязанностям работника (например, нельзя уволить работника по п. 5 ст. 81 ТК за неправильное поведение в быту);

- причина неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей - виновные действия работника. Если неисполнение трудовых обязанностей было вызвано уважительной причиной, увольнение работника не может быть признано правомерным;

- неоднократное неисполнение трудовых обязанностей должно быть подтверждено дисциплинарным взысканием. Если дисциплинарное взыскание за неисполнение трудовых обязанностей не применялось, увольнение по п. 5 ст. 81 ТК не может быть признано законным.

В качестве примера можно привести рассмотрение в суде искового заявления К. к ЗАО "Ветер" о восстановлении на работе. К. была уволена с должности экономиста за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Однако на суде выяснилось, что, несмотря на заявление ответчика, что К. постоянно опаздывала, не выполняла распоряжения руководителя, которому она подчинялась по службе, приказы о применении взысканий к К. не издавались. Поскольку доказательств, подтверждающих применение к К. дисциплинарных взысканий, не было представлено, суд восстановил К. на работе.

ТК отвечает на вопрос: что следует понимать под неоднократным неисполнением трудовых обязанностей? Пункт 5 ст. 81 ТК предусматривает возможность применения к работнику этого основания увольнения, если он имеет дисциплинарное взыскание. Следовательно, работник может быть уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей при повторном нарушении трудовой дисциплины. Пленум ВС РФ в Постановлении от 17.03.2004 N 2 подчеркнул, что применение п. 5 ст. 81 ТК возможно и за длящийся дисциплинарный проступок, т.е. когда неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей продолжается несмотря на примененное к работнику взыскание.

Одним из условий правомерности увольнения работника по п. 5 ст. 81 ТК является соблюдение сроков, установленных для применения дисциплинарных взысканий. Эти сроки применяются к расторжению трудового договора по п. 5 ст. 81 ТК, поскольку данное основание согласно ст. 192 ТК относится к дисциплинарным взысканиям. В соответствии со ст. 193 ТК дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. К отпускам, прерывающим течение месячного срока, относятся все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством: ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, без сохранения заработной платы. Кроме месячного срока со дня обнаружения проступка, ТК установлено, что дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня ее совершения.

Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по службе подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Неисполнением трудовых обязанностей без уважительных причин следует считать нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п. Примерный перечень таких нарушений содержится в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2. К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо на рабочем месте;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда, поскольку в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правил эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Не является неисполнением трудовых обязанностей без уважительных причин отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (в этом случае трудовой договор может быть расторгнут по п. 7 ст. 77 ТК), отказ работника (независимо от причины отказа) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска. ТК предоставляет работодателю право досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (ч. 2 ст. 125 ТК).

123. В каких случаях увольняемым работникам выплачивается выходное пособие?

Основания расторжения трудового договора, при которых выплачивается выходное пособие, содержатся в ТК. Перечень таких выплат может быть дополнен трудовым договором или коллективным договором.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

ТК предусматривает также выплату выходного пособия в размере 2-недельного среднего заработка. Оно выплачивается 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 РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ст. 77 ТК);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ст. 77 ТК);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ст. 83 ТК);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК).

Все эти случаи выплаты выходного пособия предусмотрены в ст. 178 ТК. Кроме того, ст. 84 ТК предусматривает выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил допущено не по вине работника.

Трудовой договор или коллективный договор может предусмотреть не только иные основания выплаты выходного пособия по сравнению с ТК, но и увеличивать размеры этого пособия. Так, в некоторых коллективных договорах установлено правило, согласно которому у лиц, увольняемых по сокращению штата, размер пособия зависит от выслуги лет: свыше 15 лет - не менее полуторного размера среднемесячного заработка, свыше 20 лет - не менее двойного, а свыше 25 лет - не менее тройного размера месячной заработной платы.

124. При каких обстоятельствах решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК является правомерным?

Пункт 2 ст. 278 ТК применяется в случае принятия уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

Такое основание прекращения трудового договора, хотя и не в столь универсальной форме, было предусмотрено и до принятия ТК. Так, п. 4 ст. 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" дает право общему собранию акционеров в любое время прекратить полномочия единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора), членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), управляющей организации или управляющего, если уставом общества решение этого вопроса не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Эта формулировка Закона была воспроизведена ТК, который подчеркнул, что применение п. 2 ст. 278 ТК не связано с конкретными причинами прекращения полномочий руководителя организации. Само по себе решение собственника имущества организации, даже если оно не мотивированно, является основанием для расторжения трудового договора с единоличным исполнительным органом АО или руководителем иной организации.

Учитывая особый порядок назначения руководителя унитарного предприятия, а также прекращения с ним трудового договора, п. 2 ст. 278 ТК применяется в отношении этого руководителя в порядке, установленном Правительством РФ. На практике возникли вопросы, связанные с применением п. 2 ст. 278 ТК. Некоторые из них были предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ, который в Постановлении от 15.03.2005 N 3-П сформулировал важные выводы, относящиеся к данному основанию прекращения трудового договора:

- правовой статус руководителя организации значительно отличается от статуса иных работников, и поэтому федеральный законодатель вправе, исходя из объективно существующих особенностей характера и содержания труда руководителя организации, выполняемой им трудовой функции, предусматривать особые правила расторжения с ним трудового договора;

- федеральный законодатель не возлагает на собственника, в исключение из общих правил расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, обязанность указывать мотивы увольнения руководителя организации по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК, поскольку не рассматривает это основание в качестве меры юридической ответственности;

- вид трудового договора сам по себе не предопределяет характер и содержание труда руководителя организации, как не зависит от того, заключен трудовой договор на определенный или на неопределенный срок, особенности выполняемой руководителем трудовой функции, которыми обусловлено законодательное закрепление возможности расторжения трудового договора с ним без указания мотивов.

Учитывая изложенное, п. 2 ст. 278 ТК в настоящее время сформулирован в редакции, предусматривающей прекращение любого трудового договора (трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и срочного трудового договора) по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Данное основание прекращения трудового договора применяется при отсутствии вины руководителя организации. Если имеется его вина, применяются конкретные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (например, соответствующие пункты ст. 81 ТК).

125. Можно ли уволить руководителя организации по п. 2 ст. 278 ТК в период его временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске?

Часть 6 ст. 81 ТК запрещает 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. Это запрещение является общей нормой, предусматривающей определенный уровень гарантий для случаев увольнения работников по инициативе работодателя.

Увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК) также относится к основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Это основание, характеризуемое как дополнительное по отношению к основаниям, предусмотренным в ст. 81 ТК, содержится в гл. 43 ТК "Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации". Предусматривая определенные изъятия из общего регулирования труда работников, данная глава не содержит такого изъятия, как отказ от запрета увольнения руководителя организации по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске. Поэтому трудовой договор с руководителем организации не может быть расторгнут по п. 2 ст. 278 ТК в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

126. Какие гарантии предоставляются руководителю организации в случае прекращения с ним трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК?

Пункт 2 ст. 278 ТК является основанием прекращения трудового договора с руководителем организации в том случае, если в его действиях отсутствует вина. Поскольку это основание прекращения трудового договора не является мерой юридической ответственности, руководителю организации, как подчеркнуто в Постановлении Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П, должен быть обеспечен гарантированный минимальный размер компенсации. Этот размер не может быть ниже, чем это определено действующим законодательством для сходных ситуаций расторжения трудового договора с руководителем организации по не зависящим от него обстоятельствам.

Такая сходная ситуация предусмотрена ст. 181 ТК, которая устанавливает размер компенсации, выплачиваемой руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации, - не ниже 3 средних месячных заработков работника.

Соответствующий размер компенсации устанавливает и новая редакция ст. 279 ТК: руководителю организации при прекращении с ним трудового договора в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже 3-кратного среднего месячного заработка.

Если размер компенсации не определен в трудовом договоре с руководителем организации, то его можно предусмотреть в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Нарушение правила о выплате компенсации при прекращении трудового договора с руководителем организации может явиться основанием для восстановления его на работе. Выплата компенсации, как указал Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15.03.2005 N 3-П, - необходимое условие прекращения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК.

Заработок, выплачиваемый при прекращении трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК в качестве компенсации, исчисляется по правилам ст. 139 ТК, т.е. исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за последние 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа).

127. Какие нарушения правил заключения трудового договора являются основанием его прекращения?

К основаниям прекращения трудового договора относится нарушение установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Перечень таких нарушений содержится в ст. 84 ТК. Одним из них является заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права заниматься определенной деятельностью.

Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью предусмотрено ст. 47 УК. Если это основное наказание, то оно назначается на срок от 1 года до 5 лет. В тех случаях, когда лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью является дополнительным видом наказания, - его срок от 6 месяцев до 3 лет.

К нарушениям правил заключения трудового договора относятся:

- 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 РФ;

- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

- заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

ТК допускает возможность прекращения трудового договора не только по основаниям, предусмотренным ст. 84 ТК, но и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Согласно ч. 2 ст. 84 ТК прекращение трудового договора вследствие нарушения правил при его заключении производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя в данной местности работу. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка. Если нарушение установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено по вине работника, то руководитель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

128. Каковы условия труда совместителей?

Условия труда совместителей определены с учетом выполнения ими основной работы. ТК выделяет в основном три условия: продолжительность рабочего времени, оплата труда и отпуск. Согласно ст. 284 ТК продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. Если в какие-то дни работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, то в эти дни он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. В тех случаях, когда работа по совместительству выполняется в режиме суммированного учета рабочего времени, продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать половины нормы рабочего времени за этот учетный период, установленной для данной категории работников.

Вопросы оплаты труда лиц, работающих по совместительству, регулируются ст. 285 ТК, в соответствии с которой оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Могут быть применены и иные условия оплаты, если они определены трудовым договором. В тех случаях, когда к лицам, работающим по совместительству, применяется повременная система оплаты труда, но при этом им устанавливаются нормированные задания, оплата их труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работы. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Законодательство об отпусках, предоставляемых совместителям, направлено на то, чтобы обеспечить им полноценный отдых для восстановления их здоровья и трудоспособности. С этой целью лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе независимо от проработанного времени в качестве совместителя. Полноценному отдыху совместителей способствует и правило об обязательном предоставлении по их просьбе отпуска без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности, если их отпуск на работе по совместительству меньше отпуска по основному месту работы.

129. Какие гарантии и компенсации предоставляются лицам, работающим по совместительству?

ТК выделяет в отдельную статью вопрос о гарантиях и компенсациях лицам, работающим по совместительству. Согласно ст. 287 ТК все 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, наравне с другими работниками, т.е. в полном объеме. Исключения составляют лишь гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Такие гарантии и компенсации предоставляются работникам только по основному месту работы. Так, при предоставлении отпуска 1 раз в 2 года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится только по основному месту работы.

Совместителям такая компенсация не предоставляется.

130. Имеются ли какие-нибудь особенности в заключении трудового договора с совместителями?

Совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Основными признаками совместительства являются: наличие основного трудового договора, заключение дополнительного трудового договора о работе по совместительству, выполнение оплачиваемой работы в свободное от основной работы время, регулярный характер работы по совместительству.

Если работа выполняется на условиях совместительства, то об этом должно быть указано в трудовом договоре. На практике встречаются случаи, когда в процессе работы по совместительству с работником был расторгнут трудовой договор по месту основной трудовой деятельности. Это обстоятельство не меняет положение лица, работающего по совместительству. Он по-прежнему считается совместителем. Если работник хочет перейти на основную работу и с этим согласен работодатель, трудовой договор как с совместителем расторгается и заключается новый трудовой договор как с основным работником.

Статья 282 ТК предусматривает, что работники вправе заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей.

Трудовые договоры о работе по совместительству заключаются как по месту основной работы, так и у другого работодателя. Первый вид совместительства называется внутренним совместительством, второй - внешним. Существовавшее ранее различие в условиях заключения трудового договора между внутренним и внешним совместительством в настоящее время отменено. Как при внутреннем, так и при внешнем совместительстве может выполняться любая работа, в том числе и работа по профессии, специальности или должности, предусмотренная основным трудовым договором.

Исключение из этого правила установлено только в интересах охраны здоровья граждан и в отношении отдельных категорий работников, предусмотренных в федеральном законе. Так, согласно ч. 5 ст. 282 ТК не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. К числу таких законов относится Федеральный закон "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", запрещающий руководителю унитарного предприятия занимать должность и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности.

Работодатель при приеме на работу совместителя обязан потребовать от него документы, указанные в ст. 283 ТК. Перечень этих документов отличается от документов, предъявляемых при заключении основного трудового договора. Так, не требуется предъявлять трудовую книжку, документы воинского учета.

Основной документ, предъявляемый работодателю, - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. В тех случаях, когда при приеме на работу по совместительству требуются специальные знания, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенные копии.

Поскольку не допускается работа по совместительству на тяжелых работах, а также работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями труда, ТК требует от работника, поступающего на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предъявления справки о характере и условиях труда по основному месту работы. Если в справке указано, что основная работа выполняется в условиях, не отклоняющихся от нормальных, то работодатель вправе заключить с работником трудовой договор на условиях совместительства о выполнении тяжелой работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда.

131. Имеются ли какие-нибудь особенности в расторжении трудового договора с совместителями?

На лиц, работающих по совместительству, распространяются общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные ТК и иными федеральными законами. Вместе с тем, поскольку они работают по совместительству, а работодатель в ряде случаев заинтересован в работниках с полным рабочим днем, законодательство предусматривает дополнительное основание прекращения трудового договора с совместителем. Это дополнительное основание указано в ст. 288 ТК.

В настоящее время установлено правило, что совместители, заключившие срочный трудовой договор, не могут быть уволены в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Дополнительное основание прекращения трудового договора применяется лишь к совместителю, работающему по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Такой совместитель может быть уволен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, однако работодатель обязан в письменной форме предупредить его об увольнении не менее чем за 2 недели до прекращения трудового договора.

132. Какие особенности работы по совместительству установлены для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры?

Часть 5 ст. 282 ТК предусматривает, что работа по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры имеет ряд особенностей по сравнению с совместительством иных работников.

Одна из особенностей заключается в том, что на указанные категории работников не распространяется правило о запрещении совместительства в случаях, когда по основной работе установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Постановлением Минтруда России "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" увеличена также норма рабочего времени для совместителей: верхний предел продолжительности рабочего времени для медицинских и фармацевтических работников - половина месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, а для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, таким верхним пределом является месячная норма рабочего времени. Выделены также по продолжительности рабочего времени работники, относящиеся к младшему медицинскому и фармацевтическому персоналу. Для них продолжительность работы по совместительству определяется соглашением сторон трудового договора, но не более месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Такая же продолжительность рабочего времени установлена для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей.

Особенностью совместительства педагогических работников является их право осуществлять педагогическую деятельность в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров с согласия работодателя в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы. Такое право предоставлено не всем педагогическим работникам, а только высококвалифицированным специалистам.

С принятием вышеназванного Постановления у педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры появились дополнительные возможности

для выполнения иной работы помимо основной и работы по совместительству. Это связано с тем, что указанное Постановление расширило перечень работ, которые не являются совместительством и не требуют заключения трудового договора. К ним относятся, в частности: любая литературная работа; педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год; консультирование высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год; работа по руководству аспирантами и докторантами работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), а также заведывание кафедрой; руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем; работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями; преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся; дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику.

133. В каких случаях применяется повышенная правовая защита выборных профсоюзных работников?

Руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций пользуются повышенной правовой защитой, если они не освобождены от основной работы. Эта защита заключается, в частности, в том, что для их увольнения помимо общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации требуется предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Если вышестоящий выборный профсоюзный орган не дал согласие на увольнение работника, то трудовой договор с таким работником не может быть расторгнут. Трудовой договор не может быть расторгнут и в том случае, если до издания приказа об увольнении вышестоящий профсоюзный орган пересмотрит свое постановление о согласии на увольнение и откажет работодателю в этом. Дополнительное согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа как обязательное условие расторжения трудового договора с определенными категориями выборных профсоюзных работников способствует более эффективной их общественной деятельности.

Предварительное согласие вышестоящего профсоюзного органа требуется не во всех случаях, а только при расторжении трудового договора с указанными работниками по п. 2 (сокращение численности или штата работников организации), п. 3 (недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации) и п. 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ст. 81 ТК.

При применении п. 5 ст. 81 ТК к выборным профсоюзным работникам следует руководствоваться Постановлением Конституционного Суда РФ "По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово", признавшим не соответствующим Конституции нормы, содержащиеся в федеральных законах и запрещающие увольнять работника, совершившего противоправное деяние, являющееся законным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Установление в ТК гарантий для работника при его увольнении за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, представляет собой, как указал Конституционный Суд РФ, несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника. Такого рода ограничение не обусловлено необходимостью защиты прав и свобод, закрепленных в ч. 1 ст. 30, ч. 1 ст. 37 и ч. ч. 1 и 2 ст. 38 Конституции, нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 37 и ч. 3 ст. 55 Конституции.

ТК предоставляет выборным профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, и другие гарантии, позволяющие им более профессионально выполнять свои общественные обязанности. Так, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено

коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашениями.

134. Участвует ли профсоюз в защите интересов работника при его увольнении по инициативе работодателя?

Чтобы профсоюз мог осуществлять контроль за соблюдением законодательства о расторжении трудового договора по инициативе работодателя, а также оказать содействие уволенному работнику в его трудоустройстве, ТК обязывает работодателя при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК сообщить об этом в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Если же сокращение численности или штата может привести к массовому увольнению, то об этом должно быть сообщено выборному органу первичной профсоюзной организации - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Что касается расторжения трудового договора с конкретным работником, то ТК предусматривает основания увольнения по инициативе работодателя, которые применяются с участием профсоюза.

Согласно ст. 82 ТК увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата организации (п. 2 ст. 81 ТК), вследствие недостаточной квалификации работников (п. 3 ст. 81 ТК) и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК), производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Это означает, что учет мнения первичной профсоюзной организации не требуется, если увольняется работник, не являющийся членом профсоюза или в организации имеется профсоюз, но работник связан отношениями членства с другим профсоюзом, у которого нет в данной организации первичного профсоюзного органа.

В порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя коллективным договором могут быть внесены коррективы. Коллективный договор может предусмотреть дополнительные основания расторжения трудового договора, требующие учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или заменить учет его мнения на предварительное согласие, являющееся более эффективной формой защиты работника, поскольку без предварительного согласия профсоюза с ним не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя.

При наличии таких изменений действует порядок расторжения трудового договора, предусмотренный коллективным договором.

Кроме того, защита профсоюзом интересов работника проявляется и в том, что при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации.

В ряде случаев практика придерживается мнения, что в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюза только при решении вопроса об увольнении работника - члена профсоюза. Однако, поскольку аттестационная комиссия образуется не в разовом порядке для решения конкретного вопроса и ТК не предусматривает участия в аттестационной комиссии представителя профсоюза только тогда, когда обсуждается вопрос об аттестации работника - члена профсоюза, следует считать обоснованным участие представителя профсоюза во всех случаях аттестации работника при применении к нему п. 3 ст. 81 ТК. Такое участие способствует социальному диалогу между работодателем и профсоюзом.

135. Каков механизм учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя?

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК 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 работодателем решения о расторжении трудового договора с работником.

Слова "соответствующей первичной профсоюзной организации" означают необходимость обращения работодателя в выборный орган той первичной профсоюзной организации, членом которой является увольняемый работник.

Выборный орган профсоюзной организации в течение 7 дней со дня получения проекта приказа и копии документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое

мотивированное мнение в письменной форме. Это мотивированное мнение должно быть дано правомочным составом выборного органа профсоюзной организации, т.е. в заседании выборного органа должно участвовать более половины его членов, количество которых исчисляется исходя из общего числа всех избранных, независимо от отсутствия некоторых из них в данное время ввиду болезни, нахождения в отпуске и т.д. (за исключением случаев, когда члены выборного органа профсоюзной организации уволились или выбыли из списочного состава организации по другим причинам). Мнение, не представленное в 7-дневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае если выборный орган профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение.

За профсоюзом, если его мотивированное мнение не учтено, остается право обжаловать решение работодателя в соответствующую государственную инспекцию труда, которая в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган профсоюзной организации обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее 1 месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации. Законом не предусмотрена возможность перерыва или приостановления месячного срока, поскольку 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). При превышении месячного срока со дня получения мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации увольнение признается незаконным.

136. Какими дополнительными гарантиями пользуются выборные профсоюзные работники при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя?

Для некоторых категорий выборных профсоюзных работников установлена повышенная правовая защита при решении вопроса о расторжении с ними трудового договора. К таким работникам относятся руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, их структурных подразделений (не ниже цехов и приравненных к ним), не освобожденные от основной работы. Эта повышенная правовая защита заключается в том, что помимо общего порядка увольнения, предусматривающего расторжение трудового договора с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, требуется предварительное согласия соответствующего вышестоящего выборного органа профсоюзной организации. Если вышестоящий орган не дал согласие на увольнение работника, то трудовой договор с таким работником не может быть расторгнут. Трудовой договор не может быть расторгнут и в том случае, если до издания приказа об увольнении вышестоящий орган профсоюзной организации пересмотрит свое постановление о согласии на увольнение и откажет работодателю в этом.

Такой же порядок увольнения предусмотрен для руководителей либо заместителей руководителей выборного органа первичной профсоюзной организации в течение 2 лет после окончания срока их полномочий.

В отличие от расторжения трудового договора не позднее 1 месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации ТК не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным органом профсоюзной организации. Этот пробел устранен в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, где сказано, что в данном случае следует применять месячный срок со дня получения согласия вышестоящего выборного органа профсоюзной организации. По истечении месячного срока увольнение не может быть произведено.

Предварительное согласие вышестоящего выборного органа профсоюзной организации требуется не во всех случаях, а только при расторжении трудового договора с указанными выше работниками по п. 2 (сокращение численности или штата работников), п. 3 (недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации) и п. 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ст. 81 ТК.

137. Какая запись вносится в трудовую книжку при увольнении работника по собственному желанию?

Этот вопрос - часть общего вопроса: как производить записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора?

Статья 84.1 ТК предусматривает, что запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК или иного федерального закона. При увольнении по собственному желанию следует сослаться на п. 3 ст. 77 ТК, и соответствующая запись вносится в трудовую книжку. Ссылка на этот пункт ст. 77 ТК предусмотрена Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, в которых указано, что при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - п. п. 4 и 10 этой статьи), в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи. Пункт 3 ст. 77 ТК предусматривает расторжение трудового договора по инициативе работника. Все необходимые сведения об увольнении (прекращении трудового договора), которые должны быть внесены в трудовую книжку, содержатся в Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Минтрудом России. В ней, в частности, предусмотрено, что при расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении (прекращении трудового договора) вносится в трудовую книжку с указанием этих причин. Например: "Уволена по собственному желанию в связи с переводом мужа на работу в другую местность, пункт 3 части 1 статьи 77 ТК Российской Федерации" или "Уволена по собственному желанию в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, пункт 3 части 1 статьи 77 ТК Российской Федерации".

Если запись об увольнении была произведена неправильно, то исправить эту запись можно двумя способами: 1) произведенная запись признается недействительной и вносится правильная запись. Не допускается зачеркивание любых неточных или неправильных записей; 2) при наличии в трудовой книжке записи об увольнении, признанной недействительной, работнику по его письменному заявлению выдается по последнему месту работы дубликат трудовой книжки, в который переносятся все произведенные в трудовой книжке записи, за исключением записи, признанной недействительной. Трудовая книжка оформляется в установленном порядке и возвращается ее владельцу.

138. Каков общий порядок оформления прекращения трудового договора?

В соответствии со ст. 84.1 ТК прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Если по каким-либо обстоятельствам работник не ознакомился с приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора, например работник отказался ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Например, "работник отказался ознакомиться с приказом (распоряжением) под роспись". Такая запись заверяется подписью лица, ответственного за оформление увольнения работника.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет, а по требованию работника - и заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), а также при задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника. При этих обстоятельствах днем увольнения (прекращения трудового договора) считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращении трудового договора) издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК или иного федерального

закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК или иного федерального закона.

ТК предусматривает и те случаи, когда работодатель лишен возможности выдать трудовую книжку в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки. В этих случаях работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки.

Несовпадение последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений возможно и в тех случаях, когда работник увольняется за прогул или в связи с его осуждением к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК. В этих случаях согласно ст. 84.1 ТК работодатель также освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее 3 рабочих дней со дня обращения работника.

139. Какие гарантии предоставляются гражданским служащим при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей гражданской службы?

Гарантии, предоставляемые гражданским служащим при реорганизации или ликвидации государственного органа либо сокращении должностей гражданской службы, имеют ряд особенностей по сравнению с указанными гарантиями в ТК. Одна из особенностей состоит в том, что гражданскому служащему с учетом уровня его квалификации, профессионального образования и стажа гражданской службы или работы (службы) по специальности может быть предоставлена возможность замещения иной должности гражданской службы не только в том же государственном органе, но и в другом государственном органе.

Кроме того, при сокращении должностей гражданской службы, при ликвидации государственного органа гражданский служащий может быть направлен на профессиональную переподготовку или повышение квалификации.

В Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 указано, что при рассмотрении дел о восстановлении в должности государственных служащих, уволенных при ликвидации государственного органа, сокращении его штата либо численности, ответчиком должны быть представлены доказательства, подтверждающие, что после предупреждения о высвобождении государственному гражданскому служащему предлагались вакантные должности в этом государственном органе, а при их отсутствии - хотя бы одна вакантная должность в другом государственном органе, и он отказался от предложенной работы либо отказался от прохождения переподготовки (переквалификации) в порядке, установленном законодательством РФ и субъектов РФ о государственной службе. При этом под предложением о вакантной должности понимается исходящее от уполномоченного должностного лица кадровой службы государственного органа предложение о назначении на государственную должность государственной службы, в том числе нижестоящую, обязанности по которой государственный служащий может выполнять с учетом его профессии, квалификации и ранее занимаемой должности.

В случае принятия решения о сокращении в государственном органе должностей гражданской службы представитель нанимателя обязан за 2 месяца до сокращения сообщить об этом в письменной форме гражданским служащим. В течение этого срока представитель нанимателя вправе провести в государственном органе внеочередную аттестацию гражданских служащих. Она проводится в целях выявления гражданских служащих, имеющих более высокие квалификацию и результаты профессиональной служебной деятельности. Выводы внеочередной аттестации учитываются при определении гражданских служащих, имеющих преимущественное право на замещение должности гражданской службы в связи с сокращением замещаемых ими должностей.

Законодательство о государственной гражданской службе допускает возможность с письменного согласия гражданского служащего расторжения с ним служебного контракта без предупреждения об этом за два месяца. Дополнительная компенсация в этом случае в отличие от ст. 180 ТК не предоставляется. К таким гражданским служащим применяется правило, действующее при увольнении с гражданской службы в связи с реорганизацией государственного органа или изменением его структуры, ликвидацией государственного органа либо сокращением должностей гражданской службы: им выплачивается компенсация в размере 4-месячного денежного содержания. При этом выходное пособие не выплачивается.

140. В каких случаях гражданский служащий может быть отстранен от замещаемой должности гражданской службы?

Отстранение от замещаемой должности - временное приостановление исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей.

Представитель нанимателя обязан отстранить от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего в следующих случаях:

1) при появлении гражданского служащего на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Такое состояние подтверждается как медицинским заключением, так и другими доказательствами, например показаниями свидетелей, подтвержденными соответствующим актом;

2) когда гражданский служащий не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда). Законодательство о государственной гражданской службе не регулирует отношения по охране труда на гражданской службе. Требования по охране труда, предъявляемые к гражданским служащим, основаны на общих нормах трудового законодательства;

3) при привлечении гражданского служащего в качестве обвиняемого, в отношении которого судом вынесено постановление о временном отстранении от должности в соответствии с положениями уголовно-процессуального законодательства РФ.

Статья 32 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" предоставляет также представителю нанимателя право отстранить от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего в период урегулирования конфликта интересов, т.е. ситуации, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей.

Гражданский служащий отстраняется от замещаемой должности только на период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

Гражданскому служащему, отстраненному от замещаемой должности гражданской службы (не допущенному к исполнению должностных обязанностей), в период отстранения денежное содержание не начисляется. Исключение составляют случаи, предусмотренные федеральными законами. Так, денежное содержание на все время отстранения от замещаемой должности сохраняется за гражданским служащим, отстраненным от замещаемой должности гражданской службы в период урегулирования конфликта интересов. Следует также иметь в виду, что гражданский служащий, в отношении которого проводится служебная проверка, может быть временно отстранен от замещаемой должности гражданской службы на время проведения служебной проверки. В этом случае за ним сохраняется на период служебной проверки денежное содержание по замещаемой должности гражданской службы.

141. Каковы правила проведения аттестации государственных гражданских служащих?

Аттестация гражданских служащих проводится на основании ст. 48 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и Положения о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденного Указом Президента РФ.

Цель аттестации - определить соответствие гражданского служащего замещаемой должности гражданской службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности. Аттестация призвана способствовать формированию кадрового состава государственной гражданской службы РФ, повышению профессионального уровня гражданских служащих, решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, а также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда гражданских служащих. Аттестации подлежат все гражданские служащие независимо от занимаемой должности.

В очередную аттестацию не включаются гражданские служащие:

а) проработавшие в занимаемой должности гражданской службы менее 1 года;

б) достигшие возраста 60 лет;

в) беременные женщины;

г) находящиеся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Аттестация указанных гражданских служащих возможна не ранее чем через год после выхода из отпуска;

д) замещающие должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)", с которыми заключен срочный служебный контракт;

е) в течение года со дня сдачи квалификационного экзамена. Аттестация гражданского служащего проводится 1 раз в 3 года. До истечения 3 лет после проведения предыдущей аттестации может проводиться внеочередная аттестация гражданского служащего. Так, внеочередная аттестация проводится при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе с целью определения гражданских служащих, обладающих преимущественным правом оставления на работе в силу высокой результативности труда и квалификации. Одно из условий проведения внеочередной аттестации - принятие решения представителем нанимателя в лице руководителя государственного органа или представителем этого руководителя об изменении условий оплаты труда гражданских служащих.

Для проведения аттестации гражданских служащих актом государственного органа формируется аттестационная комиссия. В ее состав включаются представитель и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором гражданский служащий, подлежащий аттестации, замещает должность гражданской службы), представитель соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее 1/4 от общего числа аттестационной комиссии.

Аттестация проводится в присутствии аттестуемого гражданского служащего. Заочная аттестация не допускается.

Неявка на назначенное заседание аттестационной комиссии или отказ от прохождения аттестации при отсутствии уважительных причин считаются дисциплинарным проступком и влекут за собой применение дисциплинарных взысканий. Заседание аттестационной комиссии в таком случае переносится. По результатам аттестации гражданского служащего аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

а) соответствует занимаемой должности гражданской службы;

б) соответствует занимаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

в) соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации;

г) не соответствует занимаемой должности гражданской службы.

Выводы аттестационной комиссии доводятся до сведения руководителя государственного органа, который принимает окончательное решение по результатам аттестации. Решение должно быть принято в течение 1 месяца со дня проведения аттестации. По истечении месяца перевод гражданского служащего на другую должность гражданской службы либо увольнение его с гражданской службы по результатам аттестации не допускается.

142. Каковы особенности проведения конкурса для гражданских служащих?

Согласно ст. 22 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. Порядок проведения конкурса детально регламентируется Положением о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденным Указом Президента РФ. Цель конкурса - оценить профессиональный уровень претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствие установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы. Конкурсный порядок подбора кадров обеспечивает гражданам Российской Федерации право на равный доступ к государственной службе, а также возможность их должностного роста. Он не проводится только в случаях, предусмотренных федеральным законом. К таким случаям относятся, например, назначение на замещаемые на определенный срок полномочий должности государственной гражданской службы Российской Федерации категорий "руководители" и "помощники (советники)", назначение на должности гражданской службы категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ; заключение срочного служебного контракта; назначение на должность гражданской службы гражданского служащего, состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.

Помимо случаев, когда конкурс не должен проводиться, вышеназванный Закон предусматривает и возможность решения вопроса о проведении конкурса руководителю государственного органа либо его представителя. Конкурс может не проводиться при назначении

на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну по перечню должностей, утверждаемому Указом Президента РФ. Решение о проведении или непроведении конкурса может быть принято и в отношении назначения на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком РФ и соответствующие установленным законодательством РФ о государственной гражданской службе квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы.

Для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы в государственном органе образуется конкурсная комиссия. В нее входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), представитель федерального государственного органа по управлению государственной службой или государственного органа субъекта РФ по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые соответствующим органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее 1/4 от общего числа членов конкурсной комиссии.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 от общего числа ее членов.

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам РФ методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты.

При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством РФ о государственной гражданской службе.

Решения конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимаются открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением, которое подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принявшими участие в заседании.

По результатам конкурса издается акт представителя нанимателя о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы и заключается служебный контракт с победителем конкурса.

Каждому участнику конкурса сообщается о результатах конкурса в письменной форме в течение месяца со дня его завершения. Информация о результатах конкурса размещается на сайте государственного органа в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования.

Расходы, связанные с участием в конкурсе (проезд к месту проведения конкурса и обратно, наем жилого помещения, проживание, пользование услугами связи и другие), осуществляются кандидатами за счет собственных средств. Если участники конкурса не согласны с решением конкурсной комиссии, они вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством РФ.

143. Могут ли быть изменены существенные условия служебного контракта?

Законодательство о гражданской службе предусматривает право нанимателя изменять существенные условия служебного контракта, но только при условии изменения существенных условий профессиональной служебной деятельности. О предстоящем изменении существенных условий служебного контракта гражданский служащий должен быть уведомлен представителем нанимателя в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до их введения. Представитель нанимателя, если прежние условия служебного контракта не могут быть сохранены, обязан

предложить гражданскому служащему замещение иной должности гражданской службы в том же государственном органе или прохождение гражданской службы в другом государственном органе. В случае письменного отказа гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы в связи с изменением существенных условий служебного контракта представитель нанимателя освобождает его от занимаемой должности государственной службы и увольняет с гражданской службы.

144. Существуют ли какие-нибудь особенности в применении дисциплинарных взысканий к гражданским служащим?

Порядок применения дисциплинарных взысканий к гражданским служащим совпадает с тем порядком, который предусмотрен ТК для всех работников: до применения дисциплинарного взыскания представитель нанимателя должен затребовать от гражданского служащего объяснение в письменной форме, а в случае отказа от такого объяснения составляется соответствующий акт; дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения дисциплинарного проступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, а также не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня совершения дисциплинарного проступка.

Вместе с тем порядок применения дисциплинарных взысканий к гражданским служащим имеет ряд особенностей. Одна из основных особенностей состоит в том, что по каждому случаю нарушения служебной дисциплины проводится служебная проверка. Для ее проведения независимо от того, по чьей инициативе она проводится, издается приказ или распоряжение руководителя государственного органа, в котором указываются дата начала проверки и срок ее проведения, состав комиссии, факты, послужившие основанием проведения служебного расследования.

Целью служебной проверки является установление: факта совершения гражданским служащим дисциплинарного проступка, вины гражданского служащего, причин и условий, способствующих совершению гражданским служащим дисциплинарного проступка, характера и размера вреда, причиненного гражданским служащим в результате дисциплинарного проступка, обстоятельств, послуживших основанием для письменного заявления гражданского служащего о проведении служебной проверки.

При исчислении срока, в течение которого представитель нанимателя может привлечь гражданского служащего к дисциплинарной ответственности, не учитывается время служебной проверки, которое не может превышать одного месяца. Особенностью применения дисциплинарных взысканий является также временное отстранение от замещаемой должности гражданской службы на время проведения служебной проверки с сохранением на этот период получаемого им денежного содержания. Если гражданский служащий освобожден от занимаемой должности гражданской службы в связи с дисциплинарным взысканием, он не увольняется с гражданской службы, а включается в кадровый резерв для замещения иной должности гражданской службы на конкурсной основе.

145. Каким возрастом ограничена государственная гражданская служба?

ТК не устанавливает предельного возраста для лиц, состоящих в трудовых отношениях с работодателями. Однако это правило не применяется к государственным гражданским служащим. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" предусматривает предельный возраст пребывания на гражданской службе - 65 лет.

Установление возрастного критерия для поступления на государственную службу и нахождение на государственной службе не является дискриминацией и не нарушает закрепленного Конституцией принципа равного доступа граждан к государственной службе. Конституционный Суд РФ разъяснил, что принцип равенства, закрепленный Конституцией, не препятствует законодателю при осуществлении правового регулирования труда (прохождения службы) устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, если эти различия являются объективно оправданными, обоснованными и соответствуют конституционно значимым целям. Следовательно, как указано в Определении Конституционного Суда РФ от 03.10.2002 N 233-О, установление предельного возраста для нахождения на государственной должности государственной службы, как обусловленного спецификой профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, не может оцениваться как дискриминационное ограничение конституционных прав.

Установив предельный возраст пребывания на гражданской службе, законодатель определяет и условия действия служебного контракта до достижения возраста 65 лет. Если с

гражданским служащим заключен служебный контракт на неопределенный срок, то по достижении 60 лет его контракт перезаключается на срочный служебный контракт. Срок перезаключения - от 1 года до 5 лет. В отличие от прежних правил закон не требует ежегодного перезаключения служебного контракта с гражданским служащим. Возможно перезаключение на любой срок в пределах от 1 года до 5 лет. Гражданский служащий, достигший 65 лет, подлежит увольнению с гражданской службы. Иное решение представитель нанимателя не вправе принять.

Вместе с тем представитель нанимателя с согласия гражданина вправе заключить с ним срочный трудовой договор на замещение должности, не являющейся должностью гражданской службы, с учетом его квалификации, результатов профессиональной служебной деятельности при прохождении гражданской службы, замещаемой должности и состояния здоровья. На гражданских служащих, заключивших трудовой договор на замещение должности, не являющейся должностью гражданской службы, распространяются общие нормы трудового законодательства.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

146. Что такое рабочее время?

В соответствии со ст. 91 ТК рабочее время - это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Таким образом, рабочее время - это время, фактически отработанное работником, а также время, когда работник фактически не выполнял свои прямые обязанности, но находился в распоряжении работодателя.

Иными периодами, отнесенными к рабочему времени, являются, в частности: время простоя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера - ч. 3 ст. 72.2 ТК); перерывы в течение рабочего дня (смены), предоставляемые женщинам для кормления ребенка (ст. 258 ТК); время приема пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерыв для отдыха и питания (ч. 3 ст. 108 ТК), и др.

Нормативными правовыми актами РФ к рабочему времени могут быть отнесены и другие периоды. Например, в соответствии с п. 3 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утвержденного Приказом Минтранса России, в состав рабочего времени диспетчера включаются: время на выполнение технологических обязанностей, включая время приема-передачи дежурства; время на профессиональную и (или) техническую учебу - не более 8 часов в месяц; время на инструктажи, разборы - не более 1 часа в смену; время подсменных медицинских осмотров - до 5 минут в одну смену на 1 человека; время тренажерной подготовки и проверки теоретических знаний по нормам, утвержденным в установленном порядке; время специальных перерывов для отдыха; время подготовки руководителей полетов или старших диспетчеров смен к инструктажу - не более 30 минут в смену.

В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным Приказом Минтранса России, в рабочее время водителей автомобилей включаются также:

- подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородных перевозках - для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены;
- время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии;
- время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;
- время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов, а также выполнения регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;
- время охраны груза и автомобиля во время стоянки на конечных и промежуточных пунктах при осуществлении междугородных перевозок в случае, если такие обязанности предусмотрены трудовым договором (контрактом), заключенным с водителем;
- время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем, при направлении в рейс двух водителей.

147. Какие виды рабочего времени предусмотрены ТК?

Анализ статей гл. 15 ТК позволяет сделать вывод о существовании 3 основных видов рабочего времени: нормальное рабочее время - нормальная продолжительность рабочего времени (ст. 91 ТК), сокращенное рабочее время - сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК), неполное рабочее время (ст. 93 ТК).

Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

Унифицированные формы первичной учетной документации по учету использования рабочего времени (формы N Т-12 и N Т-13) утверждены Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1. Названные унифицированные формы первичной учетной документации распространяются на юридических лиц всех форм собственности, кроме бюджетных учреждений.

Следует иметь в виду, что ТК регламентирует также условия работы в ночное время. Однако ночное время - это не вид рабочего времени, а часть рабочей смены (ст. 96 ТК).

148. Что следует понимать под нормальной продолжительностью рабочего времени?

Наряду с понятием "рабочее время" ТК предусматривает и такое понятие, как "нормальная продолжительность рабочего времени". Согласно ч. 2 ст. 91 ТК нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В пределах этой нормы (40 часов в неделю) работодатель устанавливает конкретную продолжительность рабочего времени либо для всех работников данной организации, либо для отдельных категорий работников, либо (по соглашению сторон) для отдельного работника этой организации. Установленная для работников продолжительность рабочего времени и будет являться для них нормальной продолжительностью рабочего времени.

Исходя из нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, определяется и продолжительность рабочего времени за его пределами (см. ст. 97 ТК).

149. Что такое сокращенное рабочее время?

Сокращенным рабочим временем считается установленное для определенной категории работников законом или коллективным договором рабочее время меньшей продолжительности по сравнению с полным рабочим временем, определенным правилами внутреннего трудового распорядка для работников данной организации.

Оплата труда в условиях сокращенного рабочего времени, как правило, производится как за полное рабочее время. Исключение установлено для работников, не достигших возраста 18 лет. Несмотря на то что для них установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, заработная плата им согласно ст. 271 ТК выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. фактически как за неполное рабочее время. Однако 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 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, 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.

150. Для каких категорий работников установлено сокращенное рабочее время?

Категории работников, для которых установлено сокращенное рабочее время, предусмотрены ст. 92 и некоторыми другими статьями ТК. В ст. 92 ТК определена максимально допустимая продолжительность рабочего времени в неделю для указанных в ней работников, в частности: для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения РТК.

ТК сокращенная продолжительность рабочего времени установлена и для других категорий работников. Согласно ст. 320 коллективными и трудовыми договорами устанавливается 36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к

ним местностях, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

Для педагогических работников в соответствии со ст. 333 ТК устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В соответствии со ст. 350 ТК для медицинских работников продолжительность рабочего времени не может быть более 39 часов в неделю. Конкретная продолжительность сокращенного рабочего времени медицинских работников устанавливается Правительством РФ в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности и может составлять 36, 33, 30 или 24 часа в неделю согласно Перечням должностей и (или) специальностей, утвержденным Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101).

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени и для других категорий работников (ч. 3 ст. 92 ТК). Так, в соответствии с Федеральным законом "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" сокращенная продолжительность рабочего времени (24 или 36 часов в неделю в зависимости от группы работ) установлена для работников, занятых на работах с химическим оружием.

151. Что такое неполное рабочее время и в чем его отличие от сокращенного рабочего времени?

Неполное рабочее время как вид рабочего времени характеризуется тем, что оно устанавливается по соглашению сторон трудового договора, а не в случаях, прямо предусмотренных законом, как это установлено для сокращенного рабочего времени. Причем неполное рабочее время может быть установлено сторонами как при заключении трудового договора, так и впоследствии, т.е. в период его действия. Закон не ограничивает круг лиц, для которых может быть установлено неполное рабочее время. Оно может быть обусловлено трудовым договором с любым работником.

При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, а при сокращенном рабочем времени - как за полное время.

Неполное рабочее время может выступать как неполный рабочий день (смена) или как неполная рабочая неделя.

При неполном рабочем дне (смене) уменьшается количество часов работы в день по сравнению с тем, что установлено в организации распорядком или графиком для данной категории работников (например, вместо 7 часов - 4). Неполная рабочая неделя означает установление меньшего количества рабочих дней в неделю. Вместе с тем не исключается возможность установления работнику одновременно и неполной рабочей недели и неполного рабочего дня (например, 2 рабочих дня в неделю продолжительностью по 6 часов).

Работник, заключивший трудовой договор с условием о неполном рабочем времени, освобождается от обязанности отрабатывать полную продолжительность рабочего времени. В отличие от сокращенного рабочего времени, оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ (ч. 2 ст. 93 ТК).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо других ограничений. Им предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск той же продолжительности, которая установлена для работников, занятых полное рабочее время. Время работы на условиях неполного рабочего времени засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время (ч. 3 ст. 93 ТК).

152. Каким работникам работодатель обязан по их просьбе установить неполное рабочее время?

По общему правилу неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон трудового договора, однако в случаях, установленных ТК, работодатель обязан установить его по просьбе работника.

Так, в обязательном порядке неполное рабочее время устанавливается по просьбе: беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работодатель не вправе отказать названным работникам в просьбе об установлении им неполного рабочего времени.

Следует иметь в виду, что неполное рабочее время может быть установлено также в случае угрозы массового увольнения работников в связи с изменением организационных или

технологических условий труда в организации. Однако это делается не по просьбе работника, а по инициативе работодателя в одностороннем порядке и только в соответствии с правилами, установленными ст. 74 ТК. Неполное рабочее время вводится в таких случаях на срок не более 6 месяцев в целях сохранения рабочих мест.

153. Для каких работников установлено ограничение ежедневной работы (смены)?

Ограничение ежедневной работы (смены) установлено для несовершеннолетних работников, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, инвалидов и некоторых других категорий работников.

Статья 94 ТК устанавливает максимально допустимую (предельную) продолжительность ежедневной работы (смены) для указанных в ней работников. В частности, она не может превышать:

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами 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.

Вместе с тем для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч. 2 ст. 94. Однако при этом должны быть соблюдены предельная еженедельная продолжительность рабочего времени, установленная ч. 1 ст. 92 ТК, и гигиенические нормативы условий труда, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Особые правила определения продолжительности ежедневной работы (смены) установлены для творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения РТК.

Для них продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. Однако при этом должна соблюдаться предельная (максимально допустимая) еженедельная продолжительность рабочего времени, установленная ст. 91 ТК, т.е. не более 40 часов в неделю.

Для отдельных работников некоторых отраслей максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) определяется специальными положениями об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха. Например, согласно Положению об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утвержденному Приказом Минтранса России, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) работника плавсостава, включая время несения вахт (работ), выполнения наряду со своими обязанностями работы за недостающего по штату работника и выполнения дополнительных работ, не должна превышать 12 часов.

В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утвержденным Приказом Минтранса России, продолжительность ежедневной работы при суммированном учете рабочего времени не может превышать в дневное время - 9 часов, в ночное время - 12 часов.

154. Предусматривает ли ТК уменьшение продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней?

В соответствии со ст. 95 ТК продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Это правило применяется ко всем работникам независимо от того, работают ли они в условиях нормального рабочего времени или им установлено сокращенное рабочее время.

Термин "непосредственно предшествующих" означает, что на 1 час уменьшается продолжительность только того рабочего дня (смены), после которого наступает нерабочий праздничный день. В связи с этим, если нерабочий праздничный день приходится, например, на воскресенье, а последним рабочим денем (сменой) накануне праздника является пятница, то продолжительность рабочего дня (смены) в пятницу сокращению не подлежит.

В непрерывно действующих производствах, где невозможно уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, повышенной оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ч. 2 ст. 95, ст. 152 ТК).

Правила о сокращении на 1 час продолжительности рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, применяется независимо от того, какова продолжительность рабочей недели - 5-дневная или 6-дневная.

Применительно к 6-дневной рабочей неделе ч. 3 ст. 95 ТК предусматривает также предельную продолжительность рабочего времени накануне выходных дней. Она не может превышать 5 часов.

155. Какое рабочее время считается ночным и какова продолжительность работы (смены) в ночное время?

В соответствии со ст. 96 ТК ночным считается время с 22 до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время, как общее правило, сокращается на 1 час (ч. 2 ст. 96 ТК). Ночными сменами, продолжительность которых должна быть сокращена на 1 час, считаются смены, в которых более половины рабочего времени приходится на ночное время (с 22 до 6 часов).

Правило о сокращении продолжительности работы (смены) в ночное время не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также на работников, принятых специально для работы в ночное время (например, сторожей, ночных нянь и др.), если иное не предусмотрено коллективным договором.

Время, на которое сокращается продолжительность работы в ночное время, последующей отработке не подлежит.

Продолжительность ночной работы уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда (например, в непрерывных производствах), а также на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором или локальным нормативным актом.

156. Как оплачивается работа (смена) в ночное время?

Согласно ст. 154 ТК каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в дневное время. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным или трудовым договором, но они не могут быть ниже минимальных размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В настоящее время такие минимальные размеры установлены Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС "О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства", в соответствии с которым доплата за каждый час работы в ночную смену не может быть менее 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) (см. также Определение ВС РФ от 19.11.2003 N 48пв-03).

157. Какие категории работников не могут быть привлечены к работе в ночное время?

Учитывая, что условия работы в ночное время являются отклонением от нормальных условий труда и неблагоприятно влияют на здоровье работника, ч. 5 ст. 96 ТК запрещает привлекать к работе в ночное время беременных женщин, работников, не достигших возраста 18 лет. Это безусловный запрет. Исключение из этого правила установлено только для лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

Что касается других работников, также нуждающихся в особой защите (женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги)

детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста), то они могут привлекаться к работе в ночное время, но только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

158. Может ли работодатель привлечь работника к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени?

В соответствии со ст. 97 ТК работодатель имеет право в порядке, установленном ТК, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

для сверхурочной работы (ст. 99 ТК);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК).

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени осуществляется по распоряжению работодателя с учетом ограничений, предусмотренных ст. ст. 99, 101 ТК.

159. Какая работа считается сверхурочной работой?

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 (ч. 1 ст. 99 ТК).

Как видно из приведенного определения, та или иная работа считается сверхурочной в зависимости от учета рабочего времени, установленного у данного работодателя. При поденном учете рабочего времени сверхурочной является работа, производимая сверх установленной продолжительности рабочего дня (смены), например сверх 8 часов при 8-часовом рабочем дне. При суммированном учете рабочего времени сверхурочной является работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, установленного для данной категории работников графиком сменности. Например, сверх 10 часов при рабочей смене 10 часов. В тех случаях, когда применяется суммированный учет рабочего времени, при котором продолжительность ежедневной работы может отклоняться от установленной графиком в пределах учетного периода, сверхурочной работой считаются часы работы сверх нормы рабочих часов за учетный период. Например, сверх нормы рабочих часов за квартал, если в качестве учетного периода установлен один квартал.

160. Какие гарантии установлены ТК для работников, привлекаемых к сверхурочной работе?

Сверхурочная работа связана с повышенными затратами энергии и сокращением времени отдыха, поэтому законодательством установлен ряд гарантий для работников. К ним относятся:

ограничение сверхурочных работ (4 часа в течение 2 дней подряд и 120 часов в год - ч. 6 ст. 99 ТК);

повышенная оплата (за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном - ст. 152);

порядок привлечения к сверхурочной работе (письменное согласие работника и в некоторых случаях учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации - ч. ч. 2, 4 ст. 99; привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия лишь при наличии исключительных обстоятельств, перечень которых ограничен, - ч. 3 ст. 99);

запрещение привлекать к сверхурочной работе работников, нуждающихся в повышенной социальной защите (ч. 5 ст. 99);

особый порядок привлечения к сверхурочной работе работников отдельных категорий (ч. 5 ст. 99 ТК).

161. В каких случаях допускается привлечение работников к сверхурочной работе?

Статья 99 ТК предусматривает 2 основные группы обстоятельств, при которых работодатель может привлечь работников к сверхурочной работе.

Первая группа обстоятельств вызвана объективными причинами и имеет значение для нормальной производственной деятельности работодателя. Вторая - носит более общий характер,

затрагивающий интересы и других лиц (необходимость жизнеобеспечения населения соответствующего региона, общества в целом, обороны страны (ч. ч. 2 и 3 ст. 99 ТК)).

Перечень обстоятельств, имеющих значение для нормальной производственной деятельности работодателя (ч. 2 ст. 99 ТК), является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит. Напротив, в коллективных договорах возможно его сужение. Например, коллективным договором может быть предусмотрено, что привлечение к сверхурочным работам допускается лишь в случаях необходимости устранения последствий аварий оборудования, техники, стихийных бедствий и производства работ по разгрузке железнодорожных вагонов. Привлечение к сверхурочной работе по обстоятельствам, отнесенным к первой группе, возможно только с письменного согласия работников.

Перечень обстоятельств, имеющих более общий характер и затрагивающих интересы других лиц, не является исчерпывающим, однако законодатель устанавливает четкий критерий, по которому то или иное обстоятельство может быть признано таковым, - это ситуация, ставящая под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Привлечение к сверхурочной работе в таких случаях допускается без согласия работников.

Наряду с указанными обстоятельствами ч. 4 ст. 99 ТК допускает возможность привлечения работников к сверхурочной работе и по усмотрению самого работодателя, если в этом есть необходимость. Однако для привлечения работников к сверхурочной работе в этом случае необходимы не только их письменное согласие, но и учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом мнение выборного органа первичной профсоюзной организации должно быть учтено до издания приказа (распоряжения) об организации сверхурочной работы.

162. Какова процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении сверхурочных работ?

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении сверхурочных работ законодательством не определен, поэтому работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации вправе установить его в коллективном договоре. Процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по поводу привлечения к сверхурочной работе на практике сводится к следующему. Работодатель обязан известить выборный профсоюзный орган о намерении привлечь работников организации (структурного подразделения, бригады и т.п.) к сверхурочной работе, указать причины и количество рабочего времени. Выборному органу первичной профсоюзной организации целесообразно отвести определенное время для ответа (формирования мнения и доведения его до сведения работодателя).

Поскольку ст. 99 ТК не предусматривает получения мотивированного мнения в случае привлечения к сверхурочной работе, выборный орган первичной профсоюзной организации может избрать любую форму ответа: краткую (возражаем (не возражаем) против проведения сверхурочных работ) либо подробную (мотивированную) с обоснованием своей позиции.

163. В каких случаях работодатель вправе привлечь работников к сверхурочной работе с их письменного согласия?

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника 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 (ч. 2 ст. 99 ТК).

164. В каких случаях работодатель вправе привлечь работников к сверхурочной работе без их письменного согласия?

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, 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.

165. Каков порядок привлечения работников к сверхурочной работе?

Руководитель организации, осуществляющий в трудовых отношениях права и обязанности работодателя, должен издать приказ (распоряжение) о привлечении к сверхурочной работе работников организации (структурного подразделения, бригады и т.п.). В приказе нужно указать основание привлечения к сверхурочной работе - необходимость производства работ в условиях военного или чрезвычайного положения, неотложных работ в случае бедствия или угрозы бедствия и др.; перечислить работников, привлекаемых к ее выполнению; указать ее продолжительность. Типовой формы такого приказа не существует, поэтому он составляется произвольно.

В тех случаях, когда работник может быть привлечен к сверхурочной работе с его согласия, необходимо получить его заранее, до производства сверхурочных работ.

Согласие каждого работника на сверхурочную работу должно быть оформлено в письменной форме. Сделать это можно путем вручения работникам копий приказа (распоряжения) и предложением выразить свое согласие надписью "Согласен", указанием даты и личной подписью. Если работник отказывается дать письменное согласие, поручить ему выполнение сверхурочной работы нельзя.

166. Какие категории работников не могут быть привлечены к сверхурочной работе?

Статья 99 ТК предусматривает безусловное запрещение сверхурочной работы для беременных женщин и несовершеннолетних работников.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам и некоторых других категорий работников в случаях, прямо предусмотренных федеральным законом. В частности:

работников с активной формой туберкулеза (п. 4 Инструкции о трудовом устройстве рабочих и служащих, имеющих заболевания туберкулезом, утвержденной Советом народных комиссаров СССР);

работников, занятых на производстве особо вредных веществ (бензидина, дианизидина, альфа- и бета-нафталамина);

на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений;

на виброопасных работах.

Запрещено привлекать к сверхурочным работам работников в период действия заключенного с ними ученического договора (ст. 203 ТК).

Дополнительные гарантии допустимо устанавливать и в коллективных договорах (ст. 41 ТК).

167. Для каких категорий работников установлен особый порядок привлечения к сверхурочной работе?

Особый порядок привлечения к сверхурочной работе установлен для работников, нуждающихся в повышенной социальной защите.

Так, привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 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 РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ч. 4 ст. 99 ТК).

Извещение о наличии у работника права отказаться от выполнения сверхурочной работы должно быть доведено до его сведения письменно и до получения от него письменного согласия на выполнение сверхурочной работы.

Аналогичный порядок привлечения к сверхурочной работе установлен также для матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК), опекунов, попечителей несовершеннолетних (ст. 264 ТК).

168. Что такое режим рабочего времени?

Понятие режима рабочего времени вытекает из содержания ст. 100 ТК, которая определяет его элементы: продолжительность рабочей недели (5-дневная с 2 выходными днями, 6-дневная с 1 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.

Следует различать режим работы организации и режим рабочего времени работников: они могут совпадать или некоторым образом отличаться друг от друга.

Режим работы работодателя устанавливается 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.

В соответствии со ст. 57 ТК режим рабочего времени, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя, является обязательным условием трудового договора. Поэтому изменение режима рабочего времени может иметь место либо по соглашению сторон трудового договора, либо в одностороннем порядке работодателем, но при наличии объективных причин и в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК.

Общий режим рабочего времени работодателя может быть изменен при заключении коллективного договора по соглашению сторон социального партнерства.

Особыми видами режима рабочего времени являются ненормированный рабочий день (ст. 101), режим гибкого рабочего времени (ст. 102) и режим с разделением рабочего дня на части (ст. 105).

При установлении режима рабочего времени должны соблюдаться гарантии, предусмотренные для работников (ограничение продолжительности смен, предоставление междусменного перерыва, сокращение продолжительности работы в ночное время и накануне нерабочих праздничных дней и др.).

Особенности режима рабочего времени и времени отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются ТК и иными нормативными правовыми актами в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

169. Для каких категорий работников и в каком порядке устанавливаются особенности режима рабочего времени?

В соответствии с ч. 2 ст. 100 ТК особенности режима рабочего времени устанавливаются для работников транспорта, связи и некоторых других, имеющих особый характер работы, в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (см. также ст. 329 ТК).

Постановлением Правительства РФ "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" установлено, что эти особенности определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России и Минздравом России (ныне - Минздравсоцразвития России).

Так, Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, утверждено Приказом Минсвязи России.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, утверждено Приказом Минфина России.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта утверждено Приказом Минтранса России.

Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утверждено Приказом Минтранса России.

Для водителей автомобилей, членов экипажей воздушных судов гражданской авиации такие особенности установлены положениями, утвержденными Минтрансом России.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников железнодорожного транспорта утверждено МПС России.

Для лиц, работающих вахтовым методом, особенности режима рабочего времени установлены ст. ст. 299 - 301 ТК.

Режим рабочего времени совместителей (в силу специфики организации рабочего времени), лиц, работающих в религиозных организациях (ст. 345 ТК) и у работодателей - физических лиц (ст. 305 ТК), определяется по соглашению сторон трудового договора.

170. Что такое ненормированный рабочий день?

Понятие ненормированного рабочего дня дано в ст. 101 ТК. В соответствии с ней ненормированный рабочий день - это 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.

Как видно из содержания приведенной нормы, суть особого режима работы при ненормированном рабочем дне состоит в том, что работники, для которых он установлен, могут по распоряжению работодателя привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени лишь эпизодически и только тогда, когда это обусловлено интересами работодателя. Например, в связи с необходимостью закончить работу по составлению квартального или годового отчета или другую работу, срок завершения которой истекает, а она не закончена. При этом работа с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной. Соответственно, работник привлекается к ней в ином по сравнению со ст. 99 ТК порядке. Такая работа иначе компенсируется, работнику предоставляются иные гарантии.

В тех ситуациях, когда особой необходимости в привлечении работников, имеющих ненормированный рабочий день, к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени нет, эти работники должны выполнять свои трудовые обязанности в обычном режиме, установленном у данного работодателя.

Статья 101 ТК указывает на эпизодическое привлечение работника к выполнению работы за пределами установленного для него рабочего времени, однако не предусматривает максимальной продолжительности такой работы. Вместе с тем надо иметь в виду, что выполнение работниками с ненормированным рабочим днем работы сверх установленной нормы рабочего времени не должно превращаться в систему.

Следует также иметь в виду, что работодатель в случае необходимости может привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени только для выполнения ими своих трудовых функций, т.е. функций, обусловленных трудовым договором. Он не вправе поручать им работу, не входящую в круг трудовых обязанностей этих работников.

Привлечение к выполнению работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени в соответствии со ст. 101 ТК осуществляется на основании распоряжения работодателя.

Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением дополнительного отпуска.

171. Для каких категорий работников и каким актом устанавливается ненормированный рабочий день?

Статья 101 ТК не предусматривает критериев, в соответствии с которыми работодатель устанавливает ненормированный рабочий день для той или иной категории работников. Поэтому каждый работодатель сам определяет категории работников с ненормированным рабочим днем в соответствии с характером выполняемой работы. На практике ненормированный рабочий день обычно устанавливается руководителям организаций, структурных подразделений, главным и ведущим специалистам.

Так, нетрудно предположить, что юрисконсульт для того, чтобы соблюсти процессуальные сроки, должен будет задержаться на работе и закончить подготовку искового заявления; главный бухгалтер вынужден будет работать за пределами установленной продолжительности рабочего времени, чтобы к установленному сроку сдать в налоговый орган отчет, и т.п.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 101 ТК).

Утвержденный в организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем служит основанием для установления работнику, поступающему на работу по соответствующей должности, ненормированного рабочего дня. Это условие должно найти отражение в трудовом договоре (см. ст. 57 ТК).

Привлечение к выполнению работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени в соответствии со ст. 101 ТК осуществляется на основе распоряжения работодателя. Однако на практике работник, который выполняет трудовые обязанности за пределами организации (бухгалтер сдает отчет в налоговую инспекцию, юрисконсульт принимает участие в судебном разбирательстве, главный инженер ведет переговоры с поставщиком и т.п.), иногда самостоятельно принимает решение о выполнении работы после окончания рабочего дня. Эта специфика организации труда за пределами рабочего дня (смены) должна найти отражение в правилах внутреннего трудового распорядка, ином локальном нормативном акте, трудовом договоре с работником.

172. Необходимо ли согласие работников, для которых установлен ненормированный рабочий день, на привлечение их к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени?

Работник, принятый на работу по должности с ненормированным рабочим днем, привлекается к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени без его согласия.

ТК не устанавливает каких-либо ограничений продолжительности работы за пределами рабочего времени для работников с ненормированным рабочим днем. Однако указание на то, что привлечение к такой работе может осуществляться при необходимости, эпизодически, дает основание полагать, что переработки не должны носить систематического характера, должны быть обоснованы производственной необходимостью и не должны быть продолжительными.

173. Что представляет собой режим гибкого рабочего времени?

Статья 102 ТК устанавливает, что при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон. Вместе с тем по соглашению сторон может быть установлен именно режим гибкого рабочего времени, а определение времени начала, окончания и продолжительности работы в каждый рабочий день может быть отдано на усмотрение работника. Такая особенность режима гибкого рабочего времени нашла отражение в Рекомендациях по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС.

Названные Рекомендации определяют режим гибкого рабочего времени как форму организации труда, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного учетного периода - рабочего дня, недели, месяца и др.

Режим гибкого рабочего времени применяется тогда, когда по каким-либо причинам нецелесообразно использовать обычный (нормальный) режим работы в связи с его неэффективностью или по другим причинам, в частности вследствие особого характера труда.

Для отдельных работников некоторых отраслей применение режима гибкого рабочего времени предусмотрено специальными нормативными правовыми актами. Например, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, установлено, что режим гибкого рабочего времени применяется на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также где интенсивность труда не одинакова. Названным Приказом утвержден также Перечень категорий работников связи, для которых может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.

Режим гибкого рабочего времени может устанавливаться при приеме на работу и впоследствии, на определенный срок и без ограничения сроком. График работы устанавливается либо по соглашению сторон трудового договора, либо (если такой режим вводится для определенного коллектива работников) локальным нормативным актом.

Ограничений для использования такого режима не установлено, он может вводиться для любых категорий работников, на любых производствах, при любой организации труда. Критериями являются лишь удобство и целесообразность его использования.

Установление гибкого графика не влечет изменения оплаты и других условий труда. Работодатель обязан обеспечить точный учет времени, отработанного каждым работником, занятым в режиме гибкого рабочего времени.

174. Что такое сменная работа и в каких случаях она вводится? В каком порядке утверждается график сменности?

В соответствии со ст. 103 ТК сменная работа - это работа в 2, 3 или 4 смены. Сменная работа может вводиться в следующих случаях: когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, когда есть необходимость 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 (ч. 2 ст. 103 ТК). График сменности устанавливает число смен, начало и окончание работы каждой смены, перерывы для отдыха и порядок чередования смен.

На непрерывных производствах применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывное обслуживание производственного процесса. Обычно применяются 4-бригадные графики сменности. При этом ежесуточно работают 3 бригады, каждая в своей смене, а одна бригада отдыхает.

Порядок чередования смен может быть прямым (после первой смены работник переходит работать во вторую, а затем - в третью) или обратным (после первой смены работник работает в третьей, а затем во второй, и цикл повторяется снова). Прямой порядок чередования смен более распространен, поскольку он соответствует естественному суточному ритму активности человека.

Сменная работа часто связана с использованием суммированного учета рабочего времени (см. ст. 104 ТК).

175. Какие правила необходимо соблюдать при установлении графика сменности?

Согласно ч. 3 ст. 103 ТК при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

При составлении графика сменности должны учитываться гарантии, установленные для работников трудовым законодательством: предоставление еженедельного отдыха, соблюдение правил о междусменном перерыве, ограничения сверхурочной работы и т.п. В частности, при несовпадении числа рабочих и выходных дней по графику с календарной неделей переход из одной смены в другую должен происходить после выходного дня по графику.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до их введения (ч. 4 ст. 103 ТК).

Если изменение графика связано с изменением режима рабочего времени, определенного трудовым договором, должны соблюдаться требования ст. 74 ТК.

Утвержденный график сменности должен соблюдаться как работником, так и работодателем.

Для работающих по графику сменности установлена дополнительная гарантия - запрещение работы в течение 2 смен подряд.

176. В чем особенность суммированного учета рабочего времени?

Суммированный учет рабочего времени в отличие от поденного и недельного допускает отклонение продолжительности рабочего времени в сутки и в течение недели от той, что установлена для данной категории работников. При этом переработка в одни дни (недели) может погашаться недоработкой в другие дни (недели) с тем, чтобы в пределах определенного учетного периода общая продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов для этого периода. Таким образом, выполнение нормы труда - отработка нормального числа рабочих часов - обеспечивается не за неделю, а за более длительный период (месяц, квартал, год).

Суммированный учет может вводиться только в тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена ежедневная или недельная продолжительность рабочего времени, например при сменной работе с продолжительностью смен более 8 часов, организации работ вахтовым методом, в непрерывно действующих производствах и т.п.

Суммированный учет может вводиться для всех работников данного работодателя или для отдельных групп (категорий) работников.

До внесения изменений в ТК суммированный учет рабочего времени применялся исключительно для работников, которым была установлена нормальная продолжительность рабочего времени (полная либо сокращенная). Часть 2 ст. 104 предусматривает возможность введения суммированного учета рабочего времени для работников с неполным рабочим временем.

177. Каков порядок введения суммированного учета рабочего времени?

Суммированный учет рабочего времени может вводиться правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом (в соответствии с порядком его введения, установленным правилами). Он включает продолжительность учетного периода (месяц, квартал и др.), максимальную продолжительность рабочей смены, порядок чередования смен, продолжительность междусменного отдыха и др.

Для некоторых категорий работников суммированный учет рабочего времени устанавливается на основании специальных нормативных правовых актов. Так, в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей водителям может устанавливаться суммированный учет рабочего времени, как правило, с месячным учетным периодом. При перевозках пассажиров в курортной местности в летне-осенний период и других перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ, учетный период может устанавливаться продолжительностью до 6 месяцев. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителям может устанавливаться не более 10 часов. Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, организаций коммунальных служб, телеграфной, телефонной и почтовой связи и в некоторых других случаях продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов.

Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта предусмотрено установление суммированного учета рабочего времени для работников плавсостава, при этом учетный период не должен превышать одного года (с начала навигации до начала следующей навигации).

В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил РФ суммированный учет рабочего времени устанавливается для членов экипажей судов.

В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, суммированный учет рабочего времени вводится для плавающего состава рыбопромысловых судов и членов промысловых бригад.

Во всех случаях продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

178. Возможно ли разделение рабочего дня на части?

Ст. 105 ТК предусматривает возможность разделения рабочего дня на части. Введение такого режима работы допускается вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых различна в разные периоды рабочего дня (смены). Разделение рабочего дня (смены) практикуется на общественном транспорте, в бытовом обслуживании.

Особенность режима с разделением рабочего дня на части (раздробленного рабочего дня) проявляется в том, что в течение рабочего дня (смены) работнику предоставляются 1 - 3 длительных перерыва. Количество и продолжительность перерывов устанавливается в зависимости от интенсивности работы. Перерывы не включаются в рабочее время и не оплачиваются. При этом общая продолжительность рабочего времени в сутки не должна превышать продолжительности ежедневной работы, установленной коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Обычно рабочий день (смена) делится на 2 части с перерывом 2 часа, который включает в себя перерыв для отдыха и питания.

179. Каков порядок введения режима рабочего времени с разделением рабочего дня (смены) на части?

Такой режим рабочего времени может вводиться правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для некоторых категорий работников разделение рабочего дня на части предусмотрено нормативными правовыми актами. К ним относятся, например:

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, предусматривающее возможность разделения рабочего дня (смены) водителей на 2 части. При этом перерыв между 2 частями рабочего дня (смены) устанавливается не позже чем через 4 часа после начала работы, а 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. Перерыв между 2 частями смены предоставляется в месте, оборудованном для отдыха водителей;

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов;

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена;

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации;

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы.

В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, разделенный на части рабочий день может устанавливаться работникам, непосредственно связанным с обслуживанием населения, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). В Перечень профессий и должностей работников связи, для которых работодатель может устанавливать разделенный на части рабочий день, утвержденный Приказом Минсвязи России, в частности, включены: начальники отделений связи; операторы связи по приему и выдаче почтовых отправлений и телеграмм, а также по организации доставки почты; почтальоны по доставке почтовых отправлений, периодической печати, телеграмм и денежных средств; телефонисты переговорных пунктов и др.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

180. Что в соответствии с ТК понимается под временем отдыха?

Время отдыха в соответствии со ст. 106 ТК - это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (например, для занятия спортом и восстановления физических сил, для выполнения домашних дел, учебы, развлечений).

Право на отдых является конституционным правом каждого человека. Закрепляя это право, ст. 37 Конституции предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируются установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

ТК призван обеспечить реализацию указанных конституционных гарантий, их конкретизацию и создание условий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха. Нормы ТК, регулирующие время отдыха, должны соблюдаться всеми работодателями независимо от их организационно-правовой формы и вида собственности, на которой они базируются.

181. Какие виды времени отдыха предусмотрены ТК?

Виды времени отдыха перечислены в ст. 107 ТК. Они различаются в зависимости от времени и цели его предоставления. В соответствии с названной статьей видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);
ежедневный (междусменный) отдых;
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
нерабочие праздничные дни;
отпуска.

182. Какие виды времени отдыха должны предоставляться работникам в течение рабочего дня (смены)?

В течение рабочего дня (смены) работникам должны быть предоставлены перерыв для отдыха и питания (ст. 108 ТК) и перерывы для обогревания и отдыха (см. ст. 109 ТК).

Время перерыва для отдыха и питания не включается в счет рабочего времени и не оплачивается, поэтому работник вправе использовать его по своему усмотрению.

Время предоставления такого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. При определении длительности перерыва для отдыха и питания учитываются конкретные условия и специфика деятельности того или иного подразделения и существующая организация питания работников. Во всех случаях продолжительность перерыва для отдыха и питания не может превышать 2 часов и быть менее 30 минут.

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.

Для отдельных категорий работников, в частности, работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, продолжительность перерыва для отдыха и питания и порядок его предоставления определяются в специальных положениях об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха.

Так, согласно п. 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации РФ, диспетчеру службы УВД при работе в ночную смену должен быть предоставлен дополнительный перерыв продолжительностью 1 час с правом сна в специально оборудованном помещении.

Помимо обеденного перерыва в течение рабочего дня (смены) работникам могут предоставляться краткосрочные перерывы для отдыха и личных надобностей, которые включаются в рабочее время путем учета их при установлении норм труда.

183. В каких случаях работникам предоставляются специальные перерывы в течение рабочего дня (смены)?

Специальные перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются работникам в случаях, если необходимость в таких перерывах на отдельных видах работ обусловлена технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 109 ТК). Специальные перерывы предоставляются для кратковременного отдыха. При этом работник, как правило, не покидает рабочего места (производственного помещения).

К специальным перерывам можно отнести, например, перерывы для производственной гимнастики, перерывы, предоставляемые для работающих в принудительном ритме (на конвейере и т.п.), перерывы для профессиональных пользователей компьютерами.

Специальные перерывы могут быть предусмотрены и нормативными правовыми актами. Например, п. 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утвержденного Приказом Минтранса России, установлено, что диспетчеру, осуществляющему непосредственное управление воздушным движением (УВД) за диспетчерским пультом, оборудованным видеодисплейным терминалом, после 2 часов непрерывной работы предоставляется специальный перерыв продолжительностью не менее 30 минут. Кроме того, при интенсивности воздушного движения более допустимой, определяемой в установленном порядке, диспетчеру УВД после каждого часа работы предоставляется дополнительный специальный перерыв продолжительностью 10 минут. В том случае, когда время предоставления специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания, специальный перерыв не предоставляется.

В соответствии с п. 19 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей на междугородных перевозках после первых 3 часов непрерывного управления автомобилем водителю предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 15 минут, в дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматриваются не более чем через каждые 2 часа.

Специальные перерывы для обогревания и отдыха предоставляются работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях (например, на строительстве объекта зимой, на строительстве и ремонте дорог и др.), а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников, занятых в указанных условиях.

Специальные перерывы для обогревания и отдыха в отличие от перерыва для отдыха и питания включаются в рабочее время и оплачиваются.

В случаях, предусмотренных ТК, работникам могут предоставляться целевые перерывы. Например, работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины 2 и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 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), как и специальные перерывы, включаются в рабочее время. Они подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК).

184. Что следует понимать под ежедневным (междусменным) отдыхом и какова его продолжительность?

Ежедневный (междусменный) отдых - это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смену). Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и зависит от длительности ежедневной работы и обеденного перерыва.

ТК не устанавливает минимальную продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха. По сложившейся практике режим работы в организации устанавливается, как правило, таким образом, чтобы минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем обеденного перерыва была не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену).

Конкретная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха предусмотрена в соответствующих нормативных правовых актах и для работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств. Например, согласно п. 18 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта ежедневный отдых указанных работников не может быть менее 12 часов. В соответствии с п. 16 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, плавающему составу предоставляется ежедневный отдых продолжительностью 12, 16, 17 или 18 часов в сутки в зависимости от установленной продолжительности смены (вахты).

185. Что такое еженедельный непрерывный отдых и какова его минимальная продолжительность?

Еженедельный непрерывный отдых включает время с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день. Его продолжительность зависит от вида рабочей недели (5-дневная или 6-дневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня.

Минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха - 42 часа (ст. 110 ТК). Она должна соблюдаться во всех организациях при установлении режимов работы и графиков сменности (в том числе и на непрерывных производствах). Исключение из этого общего правила могут составлять случаи, предусмотренные ТК, иными федеральными законами и принятыми в соответствии с ними другими нормативными правовыми актами.

186. В каких случаях допускается исключение из общего правила о соблюдении минимальной продолжительности еженедельного непрерывного отдыха (42 часа)?

Исключение из общего правила о соблюдении минимальной продолжительности еженедельного непрерывного отдыха допускается при суммированном учете рабочего времени - она может быть уменьшена в отдельные недели по сравнению с общеустановленной.

Правило о еженедельном непрерывном отдыхе может не соблюдаться при выполнении работ вахтовым методом (ст. ст. 297 - 302 ТК).

Однако во всех случаях в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена. Это правило применяется ко всем работникам, в том числе и работникам, имеющим особый характер работы.

Особенности предоставления еженедельного непрерывного отдыха работникам железнодорожного, автомобильного и водного транспорта, связи и некоторых других отраслей предусмотрены и положениями о рабочем времени и времени отдыха в этих отраслях.

Так, в соответствии с п. 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, для работников, работающих

посменно, а также для работников, у которых рабочий день разделен на части, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть более 42 часов и может быть сокращена до 24 часов. Но за учетный период (месяц, квартал) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

Согласно Положению об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, еженедельный отдых указанным работникам предоставляется согласно графику не менее 1 дня в течение календарной недели (п. 7).

В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта в период навигации при длительной стоянке судов в пунктах погрузки и выгрузки, в пунктах приписки работникам плавсостава по их письменному заявлению могут предоставляться суммированные дни отдыха в любой день недели. При этом продолжительность непрерывного отдыха работников плавсостава не может быть менее 24 часов.

187. Каков порядок предоставления работникам выходных дней (еженедельного непрерывного отдыха)?

Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) предоставляется всем работникам продолжительностью не менее 42 часов. Конкретная продолжительность этого вида отдыха зависит от вида рабочей недели и режима труда в организации (см. ст. ст. 110, 111 ТК).

Выходными днями являются свободные от работы дни календарной недели, предоставляемые всем работникам для отдыха.

При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе - 1 выходной день.

Общим выходным днем для всех работников как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе является воскресенье.

Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. При этом, как правило, оба выходных дня должны предоставляться подряд (ст. 111 ТК). По сложившейся практике вторым выходным днем обычно является суббота.

В соответствии с ч. 3 ст. 111 ТК выходные дни в различные дни недели могут предоставляться поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка в тех случаях, когда по производственно-техническим или организационным условиям невозможно установить для всех общеустановленный или общий выходной день.

Это относится, в частности, к работодателям, когда в силу характера работы или по производственно-техническим условиям работа не может быть приостановлена, а также к работодателям, где работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, транспортные организации, театры, музеи и др.).

188. Каким категориям работников предоставляются дополнительные выходные дни?

Некоторые категории работников помимо общих выходных дней имеют право на получение дополнительных выходных дней.

Так, одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению 1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК).

189. Какие дни в Российской Федерации являются нерабочими праздничными днями?

Нерабочие праздничные дни - это установленные ТК свободные от работы дни, посвященные выдающимся событиям или памятным традиционным датам.

В соответствии со ст. 112 ТК нерабочими праздничными днями являются:

1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;
7 января - Рождество Христово;
23 февраля - День защитника Отечества;
8 марта - Международный женский день;
1 мая - Праздник Весны и Труда;
9 мая - День Победы;
12 июня - День России;
4 ноября - День народного единства.

190. Какие гарантии реализации работниками права на использование нерабочих праздничных дней установлены ТК?

Часть 2 ст. 112 ТК устанавливает правило о переносе выходного дня, совпадающего с праздничным днем, на следующий после праздничного рабочий день.

Перенос выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, должен осуществляться работодателями, применяющими различные режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. Это в равной степени относится к режимам работы как с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями, так и со "скользящими" днями отдыха.

По сложившейся практике в тех случаях, когда режим труда и отдыха предусматривает работу в нерабочие праздничные дни (в непрерывно действующих организациях или связанных с ежедневным обслуживанием населения, круглосуточным дежурством и др.), правило о переносе выходных дней не применяется (см. разъяснение Минтруда России "О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями").

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней ч. 5 ст. 112 ТК предоставляет право Правительству РФ переносить выходные дни на другие дни, присоединяя их к ближайшим нерабочим дням. В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (Постановление Минтруда России "Об утверждении разъяснения "О продолжительности работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день").

Часть 3 ст. 112 ТК предусматривает, что работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они 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.

191. В каких случаях и при каких условиях допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как общее правило, не допускается. Она может производиться только тогда, когда ее нельзя приостановить по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), необходимо обслуживать население, производить неотложные ремонтные работы, погрузочно-разгрузочные работы, а также в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК.

Согласно ч. 2 ст. 113 ТК 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.

В соответствии с ч. 3 ст. 113 ТК 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, 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.

В соответствии с ч. 5 ст. 113 ТК работодатель может привлечь работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и в других случаях, помимо перечисленных в ч. ч. 2 и 3 ст. 113 ТК, но для этого кроме письменного согласия самих работников работодатель обязан учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Во всех случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться только по письменному распоряжению работодателя.

192. Какие дополнительные условия должен соблюдать работодатель при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет?

В соответствии с ч. 7 ст. 113 ТК инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Аналогичные дополнительные условия для привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотрены также для матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. ст. 259, 264 ТК).

193. Для каких категорий работников установлен запрет привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?

К работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещено привлекать беременных женщин (ст. 259 ТК) и работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК). Работодатель не вправе привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни указанных работников и в тех случаях, когда они дают на это согласие, а также по просьбе этих работников.

194. Для какой категории работников установлено исключение из общего правила, закрепляющего порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?

Исключение из общего правила, закрепляющего порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установлено для работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов. В соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ, с учетом мнения РТК, допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Такие работники могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

195. Что такое ежегодный оплачиваемый отпуск?

Ежегодный оплачиваемый отпуск - это вид времени отдыха, представляющий собой определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемое работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности).

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан. Закрепляя это право в качестве неотъемлемого права каждого, ст. 37 Конституции вместе с тем предусматривает, что оно гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору.

За время отпуска за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок. Это одна из важнейших гарантий использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха. В соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК увольнение работника во время пребывания его в отпуске

по инициативе работодателя не допускается (кроме случаев ликвидации организации). Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор (см. ст. ст. 80, 81 ТК).

Время ежегодных отпусков оплачивается исходя из среднего заработка. Правила исчисления среднего заработка, в том числе и за отпуск, установлены ст. 139 ТК.

Оплата времени отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК).

196. Какие виды отпусков предусмотрены ТК?

В соответствии с ТК различаются: ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 114 ТК) и отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК). ТК предусматривает 2 вида ежегодных оплачиваемых отпусков: ежегодные основные оплачиваемые отпуска (в том числе удлиненные) (ст. 115 ТК) и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116).

197. Какие категории работников имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск и какова его минимальная продолжительность?

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск имеют все работающие по трудовому договору независимо от того, у какого работодателя они трудятся (организация - юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, работодатель - физическое лицо), степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (у работодателя или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

Лицам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, о работе по совместительству, для выполнения сезонной работы, работы у работодателя - физического лица, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с правилами, определяющими особенности правового регулирования труда указанной категории работников (см. ст. ст. 286, 291, 295, 305 ТК).

Работник не может быть лишен права на ежегодный оплачиваемый отпуск. Продолжительность полагающегося работнику ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть уменьшена, в том числе и в случае совершения работником прогула. Любое соглашение, ограничивающее право на ежегодный оплачиваемый отпуск, является недействительным.

В соответствии со ст. 115 ТК минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Ежегодный отпуск не менее 28 календарных дней должны получать все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством.

Лица, занятые неполное рабочее время, получают ежегодный основной оплачиваемый отпуск той же продолжительности, что и выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени (ст. 93 ТК).

198. Какие отпуска называются ежегодными основными удлиненными отпусками и в каких случаях они предоставляются?

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых установлена более 28 календарных дней, называются удлиненными основными отпусками (ч. 2 ст. 115 ТК).

Ежегодные удлиненные отпуска предоставляются в тех случаях, когда это прямо предусмотрено ТК или другим федеральным законом. Цель таких отпусков - гарантировать работникам более длительный отдых с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств. Так, в соответствии со ст. 267 ТК ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня.

Всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности отпуск полагается не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Ежегодные основные удлиненные отпуска предоставляются педагогическим работникам образовательных учреждений. Перечень образовательных учреждений, работа в которых дает право на удлиненный отпуск, наименование должностей и продолжительность отпуска по каждой должности определяются Правительством РФ (ст. 334 ТК, см. также Постановление Правительства РФ "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений").

В соответствии со ст. 5 Федерального закона "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск

продолжительностью от 49 до 56 календарных дней предоставляется отдельным категориям работников, занятых на работах с химическим оружием.

Удлиненные отпуска предоставляются также:

научным работникам, работающим в научных учреждениях (см. Постановление Правительства РФ "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень");

государственным гражданским служащим - продолжительностью 30 или 35 календарных дней в зависимости от занимаемой должности (ст. 46 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации");

работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа в которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (см. Постановление Правительства РФ "О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей"), и др.

199. Каково назначение ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и каким категориям работников они предоставляются?

Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков призвано главным образом компенсировать или нейтрализовать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе трудовой деятельности, в том числе климатических, обусловленных особым характером труда, условиями или режимом работы.

Наиболее распространенным основанием предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков является занятость работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В отдельных случаях предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков имеет цель стимулировать длительную работу в определенной сфере, т.е. за продолжительный стаж работы. Продолжительность дополнительных ежегодных отпусков зависит от основания их предоставления.

В соответствии с ч. 1 ст. 116 ТК ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК);

имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК);

с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК);

работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК).

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам и в других случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами. Так, например, дополнительный отпуск с учетом стажа работы установлен государственным гражданским служащим (ст. 46 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации").

На дополнительный отпуск продолжительностью до 1 года не реже чем через каждые 10 лет имеют право педагогические работники образовательного учреждения (ст. 335 ТК).

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.1998 N 1588 врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет.

При наличии производственных и финансовых возможностей работодатели вправе устанавливать и другие случаи предоставления тем или иным категориям работников дополнительных отпусков. Условия и порядок предоставления таких отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом следует иметь в виду, что положения коллективных договоров, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), в соответствии со ст. ст. 8 и 9 ТК не подлежат применению.

200. При каких условиях работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска?

Ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляются работникам, занятым на работах, предусмотренных ч. 1 ст. 117 ТК.

К таким работам относятся: подземные горные работы и открытые горные работы в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, другие работы, связанные с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Согласно ч. 2 ст. 117 ТК минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения РТК по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время, до принятия соответствующих перечней, действует Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС.

Порядок применения Списка определен Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники, профессии, должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка, т.е. непосредственно выполняющие работу, прямо предусмотренную Списком. Он содержит также перечень общих профессий для всех отраслей. В этом случае неважно, в каком цехе, производстве занят работник. Продолжительность отпуска установлена в Списке по каждой работе, должности и составляет от 6 до 36 рабочих дней.

Отдельным категориям работников дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда устанавливается в соответствии с иными нормативными правовыми актами, а не по указанному Списку. Так, Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС "Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства" для работников промышленно-производственного персонала угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и некоторых других базовых отраслей введен дополнительный отпуск длительностью от 7 до 24 календарных дней за работу в подземных условиях, в разрезах, карьерах.

Работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, дополнительный отпуск за работу в опасных для здоровья условиях учтен при установлении ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 36 рабочих дней (п. 4 Постановления Правительства РФ от 03.04.1996 N 391).

Медицинские, ветеринарные и иные работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи, а также работники организаций по производству и хранению продуктов животноводства, обслуживающие больных туберкулезом сельскохозяйственных животных, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 рабочих дней (ст. 15 Федерального закона "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации").

201. От каких факторов зависит продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда?

Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда определяется в зависимости от наличия вредных производственных факторов, каждый из которых компенсируется дополнительным отпуском определенной длительности. При воздействии нескольких вредных факторов продолжительность дополнительных отпусков за каждый из них суммируется. В целом она не должна превышать предельной продолжительности дополнительного отпуска по данному основанию на определенных видах работ, по профессиям, должностям, указанной в Списке.

Законом РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" предусматривается предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков гражданам, работающим на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС. Эти дополнительные отпуска фактически установлены в связи с неблагоприятными условиями труда на таких территориях, хотя предоставляются помимо дополнительных отпусков за работу с вредными условиями труда. Их продолжительность дифференцируется в зависимости от того, к какой зоне отнесена та или иная территория, и времени проживания (работы) в ней.

202. В каких случаях работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы?

В соответствии со ст. 118 ТК дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы предоставляется отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы.

В указанной статье не раскрывается содержание особенностей выполнения работы, которые дают основание для предоставления той или иной категории работников дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы.

Согласно ч. 2 ст. 117 ТК перечень категорий таких работников, а также минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы и условия его предоставления определяются Правительством РФ.

В качестве примера таких дополнительных оплачиваемых отпусков можно привести дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, находящимся в Чеченской Республике, предоставляемые в соответствии с Постановлением Правительства РФ "Об условиях оплаты труда и предоставлении дополнительных льгот работникам, находящимся в Чеченской Республике". Согласно п. 5 названного Постановления работникам территориальных органов, а также работникам, командированным в Чеченскую Республику, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня за каждый полный месяц работы.

Специальными постановлениями Правительства РФ за особые условия государственной службы, в том числе в особых климатических зонах, дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются отдельным категориям гражданских служащих (см., например, Постановление Правительства РФ "О продолжительности дополнительного отпуска сотрудников таможенных органов Российской Федерации, проходящих службу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в высокогорных, пустынных, безводных районах и других районах с тяжелыми климатическими условиями").

Некоторым категориям работников установлены дополнительные оплачиваемые отпуска за многосменный режим работы, например в горнорудной промышленности или на строительно-монтажных и других работах.

203. Каковы основания и порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем?

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за особый режим работы. Продолжительность такого отпуска устанавливается в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка. Во всяком случае, она не может быть менее 3 календарных дней.

В соответствии со ст. ст. 101 и 119 ТК работодатели вправе сами определить целесообразность введения для тех или иных работников ненормированного рабочего дня. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Законодатель не устанавливает критериев, характеризующих содержание трудовой функции, условия труда либо особенности его организации, которые позволяют включить те или иные должности в перечень должностей с ненормированным рабочим днем. На практике ненормированный рабочий день обычно устанавливается руководителям организаций, структурных подразделений, главным и ведущим специалистам. При этом учитываются объем работы, степень напряженности труда, необходимость привлекать работника, занимающего ту или иную должность, к выполнению своей трудовой функции за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени и другие условия.

Право на дополнительный отпуск у работника, занимающего должность с ненормированным рабочим днем в соответствии с перечнем должностей с ненормированным рабочим днем, возникает независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

При этом дополнительный отпуск, установленный работнику за ненормированный рабочий день, должен предоставляться ему в полном размере независимо от фактически отработанного им времени за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, бюджета субъекта РФ или местного бюджета, в соответствии с ч. 2 ст. 119 ТК устанавливаются соответствующими государственными органами и органами местного самоуправления. В организациях, финансируемых из федерального бюджета, - Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, - органами власти субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

204. Вправе ли работодатель компенсировать работникам с ненормированным рабочим днем переработку сверх установленной для них продолжительности рабочего времени в денежной форме?

В настоящее время существует лишь 1 способ компенсации работнику с ненормированным рабочим днем переработки сверх нормальной продолжительности рабочего времени - это предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью, установленной в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка, но не менее 3 календарных дней.

Согласно прежней редакции ТК в случае непредоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с согласия работника могла компенсироваться ему как сверхурочная работа.

205. Допускается ли предоставление работникам дополнительных отпусков, не предусмотренных ТК?

Наряду с дополнительными отпусками, предусмотренными ТК, работодатели вправе, при наличии у них производственных и финансовых возможностей, коллективными договорами и локальными нормативными актами устанавливать и другие случаи предоставления тем или иным категориям работников дополнительных отпусков, а также порядок и условия их предоставления.

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), являются недействительными (п. 58 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

206. Каков порядок исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков?

Статья 120 ТК устанавливает общий (единый) порядок исчисления продолжительности как ежегодного основного, так и дополнительных оплачиваемых отпусков работников.

Предоставляемый работникам ежегодный оплачиваемый отпуск исчисляется в календарных днях и каким-либо максимальным пределом не ограничивается.

В число календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работнику, не включаются только приходящиеся на период отпуска (как основного, так и дополнительных) нерабочие праздничные дни, предусмотренные ст. 112 ТК.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется путем суммирования ежегодного основного оплачиваемого отпуска (в том числе удлиненного) с ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками независимо от основания их предоставления (ч. 2 ст. 120 ТК).

Исключение из общего правила об исчислении продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков в календарных днях установлено для работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, и работников, занятых на сезонных работах. Таким работникам оплачиваемые отпуска предоставляются из расчета 2 рабочих дня за каждый месяц работы (ст. ст. 291, 295 ТК).

Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК).

Правила исчисления среднего заработка для оплаты времени отпуска установлены ст. 139 ТК.

207. Какие периоды времени включаются в стаж работы, дающий право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск?

Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск возникает у работника с первого дня работы, но для получения этого отпуска необходим определенный стаж работы у данного работодателя. Только при наличии такого стажа работник вправе требовать предоставления ему отпуска, а работодатель обязан его предоставить.

Стаж работы, дающий право на получение отпуска, исчисляется в порядке, установленном ч. 1 ст. 121 ТК.

В соответствии с ней основу стажа для получения ежегодного оплачиваемого отпуска и его наибольшую часть составляет время фактической работы, т.е. период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности (причем трудовые

обязанности могут выполняться и вне места постоянной работы, например в служебных командировках и др.).

При исчислении стажа работы для отпуска учитывается также время, когда работник фактически не работал, но за ним в случаях, предусмотренных федеральными законами, сохранялось место работы (должность). В частности, время ежегодного оплачиваемого отпуска; нахождения на военных сборах, медицинском освидетельствовании, обследовании или лечении, связанных с воинским учетом; участия в работе избирательных комиссий; явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия или суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого; участия в судебных заседаниях в качестве присяжного заседателя; явки по вызову в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже; ежегодных оплачиваемых отпусков и учебных отпусков; обучения, повышения квалификации и переквалификации работников с отрывом от производства и с сохранением места работы (должности); нахождения работника в медицинском учреждении на обследовании, если он по роду деятельности обязан его проходить; дни освобождения от работы доноров для сдачи крови и предоставляемые затем дни отдыха; приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника; кратковременных отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность не превышает 14 календарных дней.

В стаж для отпуска в соответствии с ч. 1 ст. 121 ТК включаются период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, и время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе.

Коллективным или трудовым договорами, а также локальным нормативным актом могут быть установлены и другие, помимо перечисленных в ч. 1 ст. 121 ТК, периоды времени, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

208. Какие периоды времени не включаются в стаж работы, дающий право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск?

Часть 2 ст. 121 ТК устанавливает исчерпывающий перечень периодов времени отсутствия работника на работе, которые не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в том числе:

время отсутствия на работе без уважительных причин (например, дни прогула без уважительных причин, нахождения под стражей за совершение мелкого хулиганства и др.);

время отсутствия на работе в связи с отстранением от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК, если работник отстранен от работы по собственной вине (например, в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, в случае если работник не прошел обязательный медицинский осмотр или обучение и проверку знаний);

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (см. ст. 256, ч. 2 ст. 257 ТК);

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

При суммировании отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых работнику в течение рабочего года, суммируются все предоставленные работнику отпуска. При этом не имеет значения, с какой целью работник просит предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы (по семейным обстоятельствам, для ухода за детьми в соответствии со ст. 263 ТК, отдыха, путешествий). Не имеет также значения и категория работников, обратившихся с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы (пенсионеры, инвалиды, родители военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении военной службы, и др.), в том числе и в случаях, когда работодатель в соответствии с ТК обязан предоставить работнику такой отпуск, например работающим пенсионерам по старости, инвалидам и др. (см. ст. 128 ТК).

Необходимо особо подчеркнуть, что при исчислении стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, периоды времени отпуска без сохранения заработной платы исключаются из него при условии, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

При исчислении стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность рабочего дня и рабочей недели значения не имеют. Лица, занятые неполное рабочее время, получают ежегодный основной оплачиваемый отпуск на тех же условиях, как и выполняющие аналогичную работу с полной продолжительностью рабочего времени. У них будет различным лишь размер оплаты времени отпуска.

209. Каковы особенности исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда?

Особенности исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установлены ч. 3 ст. 121 ТК.

В соответствии с ней в стаж, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, включается только фактически отработанное время в соответствующих производствах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При этом в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства цеха, профессии или должности (абз. 1 п. 12 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС).

Следует отметить, что в связи с вступлением в силу ТК правомерность применения этого правила была подвергнута сомнению. В частности, в ВС РФ обратился А.А. Ножков с жалобой о признании недействительным абз. 1 п. 12 названной Инструкции, ссылаясь на то, что в нем закреплено предписание, противоречащее ТК. Однако ВС РФ, основываясь на анализе ст. 117 и ч. 3 ст. 121 ТК, не нашел оснований для удовлетворения этой жалобы и признал соответствующими ТК предписания абз. 1 п. 12 названной Инструкции.

Как сказано в решении ВС РФ, анализ указанной нормы не позволяет сделать вывод о том, что работник приобретает право на дополнительный оплачиваемый отпуск независимо от продолжительности работы во вредных условиях труда, поскольку закон специально оговаривает, что условия предоставления данного отпуска утверждаются Правительством РФ с учетом мнения РТК. Поскольку в настоящее время нормативный акт Правительства РФ по условиям предоставления дополнительных отпусков еще не принят, в соответствии с ч. 1 ст. 423 ТК по данному вопросу продолжает действовать оспариваемая Инструкция (см. решение ВС РФ от 06.02.2002 N ГКПИ2002-30).

210. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за каждый их рабочий год. Рабочий год составляет 12 месяцев и в отличие от календарного года исчисляется не с 1 января, а с даты поступления на работу. Так, если работник поступил на работу 1 февраля 2004 г., то его первый рабочий год истекает 31 января 2005 г., второй рабочий год - это период с 1 февраля 2005 г. до 1 февраля 2006 г. и т.д. Если какие-либо периоды времени в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК не включаются в стаж работы для отпуска (см. ст. 121 ТК), то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

ТК предусматривает различный порядок предоставления отпуска в зависимости от того, за какой рабочий год он полагается - первый или последующие.

211. Когда у работника возникает право на ежегодный оплачиваемый отпуск на первом году работы у данного работодателя?

Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Следовательно, по общему правилу право на использование отпуска возникает у работника при наличии 6-месячного стажа непрерывной работы у данного работодателя, и тем, кто работает первый год, отпуск должен предоставляться за 7 месяцев работы.

Стаж для получения ежегодного отпуска должен быть непрерывным. Это означает, что отпуск предоставляется только за время работы у данного работодателя. Поэтому, когда работник увольняется, он должен полностью закончить свои расчеты по отпуску, получив денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска.

212. Допускается ли предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска на первом году работы до истечения 6 месяцев?

Правило о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на первом году работы после истечения 6 месяцев работы у данного работодателя нельзя рассматривать как запрет на предоставление отпуска в первый год работы и до истечения 6 месяцев. По взаимной договоренности между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск в первый

рабочий год может быть предоставлен и авансом (ч. 2 ст. 122 ТК). Например, когда на работу одновременно принимается большое число работников и предоставление всем им отпуска на седьмом месяце может неблагоприятно сказаться на производственной деятельности организации.

В случаях, предусмотренных ТК, работодатель обязан по заявлению работника предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя.

213. В каких случаях работодатель обязан предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск на первом году работы до истечения 6 месяцев?

До истечения 6 месяцев непрерывной работы (т.е. авансом) ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК). До истечения 6 месяцев ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и в других случаях, предусмотренных ТК или иным федеральным законом. Например, мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК); работникам, которые в соответствии с федеральным законом имеют право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время, например, участникам Великой Отечественной войны, инвалидам войны, ветеранам боевых действий, в том числе и инвалидам (см. ст. ст. 14 - 20, 22 Федерального закона "О ветеранах").

Следует иметь в виду, что при предоставлении отпуска авансом закон не устанавливает какой-либо минимальной продолжительности работы у данного работодателя. Поэтому, например, если женщине, проработавшей в организации 1 месяц, предоставлен отпуск по беременности и родам, она вправе потребовать предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска непосредственно после окончания этого отпуска.

Действующее законодательство не предусматривает предоставления в натуре неполного отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени. Поэтому, если отпуск предоставляется в первый рабочий год авансом (до истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя), он должен быть полным, т.е. установленной продолжительности, при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

214. Каков порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска за второй и последующие годы работы у данного работодателя?

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, в том числе и до наступления права на получение отпуска, т.е. авансом, в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в организации (ч. 4 ст. 123 ТК).

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков. Отпуска могут предоставляться в любое время в течение рабочего года, но без нарушения нормальной работы организации. При составлении графика учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса.

Важное условие, которое необходимо соблюдать при составлении графика отпусков, это то, что отпуск не должен начинаться раньше, чем рабочий год, за который он предоставляется.

215. Каковы порядок утверждения и юридическая сила графиков отпусков?

График отпусков является актом, закрепляющим очередность предоставления отпусков работникам. Он составляется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, на каждый календарный год и утверждается им не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. Например, график отпусков на 2007 год должен быть утвержден не позднее 18 декабря 2006 г.

Утвержденный график отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работниками. Это означает, что ни работодатель, ни работник не вправе в одностороннем порядке изменить установленное графиком время ухода в отпуск.

Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он может просить работодателя и соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации изменить его. С согласия работника время ухода его в отпуск может быть изменено и по инициативе работодателя.

В тех случаях, когда работник имеет право на выбор времени использования отпуска, при составлении графика целесообразно предложить ему написать заявление о том, в какое время он

хотел бы получить отпуск. При наличии такого заявления и учете пожелания работника при составлении графика изменить впоследствии время использования отпуска можно только по взаимному согласию сторон.

Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников. Обычно графики отпусков вывешиваются в подразделениях или объявляются работникам под роспись. Однако это не исключает обязанности работодателя уведомить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за 2 недели. Если работодатель вовремя, т.е. не позднее чем за 2 недели, не известил работника о времени начала отпуска, он обязан по письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

216. Какие обстоятельства кроме пожелания работников должны учитываться работодателем при составлении и утверждении графика отпусков?

При составлении графика отпусков следует учитывать, что для некоторых категорий работников законами предусмотрена такая льгота, как право использовать отпуск в удобное для них время года.

Число лиц, имеющих право на выбор времени использования отпуска, в настоящее время довольно значительно. К ним, в частности, относятся:

- работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК);
- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе и инвалиды (см. ст. ст. 14 - 20, 22 Закона РФ "О ветеранах");
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы");
- Герои Социалистического труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (ст. 6 Федерального закона "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");
- лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (см. ст. 11 Закона "О донорстве крови и ее компонентов");
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС (см. ст. ст. 14 - 23 Закона РФ "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС").

При составлении графика необходимо учитывать и право работника-мужчины получить ежегодный отпуск в период отпуска по беременности и родам его жены, а также право одного из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекуна, попечителя) получить ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности (ст. 322 ТК).

Если работодатель не соблюдает требование законодательства о предоставлении отпуска отдельным категориям работников в удобное для них время либо нарушает утвержденный график отпусков, работники вправе обратиться за защитой в органы по рассмотрению трудовых споров (КТС, суд).

217. В каких случаях ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен, а в каких перенесен на другой срок?

Согласно ч. 1 ст. 124 ТК ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок:

- при временной нетрудоспособности работника в период отпуска (имеется в виду нетрудоспособность только самого работника);
- при исполнении работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (например, обязанности присяжного заседателя, участие в работе избирательных комиссий, военные сборы) (см. ст. 170 ТК);
- в других случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работник решает продлить отпуск в связи с указанными обстоятельствами, то он должен известить об этом работодателя. Работодатель не вправе отказать работнику в продлении отпуска.

Если работник хотел бы в связи с указанными обстоятельствами вместо продления отпуска перенести его на другой срок, он также должен поставить об этом в известность работодателя. Работодатель не вправе отказать работнику в перенесении отпуска на другой срок. Однако срок, на который переносится отпуск, определяет сам работодатель. Вместе с тем при определении срока, на который переносится отпуск, работодатель обязан учитывать пожелание работника.

Предусмотренные ТК правила о продлении отпуска обеспечивают работнику возможность использовать отпуск в соответствии с его назначением, т.е. для отдыха.

Работодатель обязан по письменному заявлению работника перенести ему ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок в двух случаях:

во-первых, если работнику своевременно, т.е. не позднее чем за 3 дня до начала отпуска, не была произведена оплата за время этого отпуска;

во-вторых, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала (ч. 2 ст. 124 ТК). При этом работодатель должен согласовать с работником срок, на который переносится его отпуск.

218. В каких случаях и при каких условиях полагающийся работнику ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год?

Полагающийся работнику ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год только в исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. Перенесение отпуска на следующий рабочий год в указанных случаях допускается только с согласия работника. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В соответствии с ч. 4 ст. 124 ТК запрещается непредоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд независимо от характера возникших обстоятельств.

Работникам в возрасте до 18 лет, а также занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно.

219. Допускает ли ТК возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части, и если допускает, то на каких условиях?

Ежегодный оплачиваемый отпуск согласно ч. 1 ст. 125 ТК может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. Инициатива разделения отпуска обычно исходит от работника, но согласие работодателя необходимо.

Вопрос об использовании отпуска по частям может решаться как при составлении графика ежегодных отпусков на календарный год, так и непосредственно при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

Закон не устанавливает, на сколько частей можно делить отпуск. В принципе, по соглашению сторон его можно разделить на несколько частей, но при этом необходимо, чтобы хотя бы одна часть этого отпуска была не менее 14 календарных дней. Иными словами, на части может быть разделена та часть отпуска, которая превышает 14 календарных дней. В основу такого правила положены требования международных норм о труде, и в частности Конвенции МОТ N 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках" (1936), ратифицированной нашим государством.

Предоставляя отпуск работнику по частям, работодатель вместе с тем должен иметь в виду, что чрезмерное дробление отпуска нецелесообразно, так как в противном случае за короткий срок работник не сможет полноценно отдохнуть и восстановить силы.

220. В каких случаях работодатель может отозвать работника из отпуска?

Работодатель может отозвать работника из отпуска, если это необходимо по тем или иным производственным нуждам. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Закон не оговаривает форму такого согласия. Однако в целях предотвращения возможных недоразумений целесообразно получить письменное согласие работника на отзыв из отпуска.

В свою очередь работник вправе отказаться выходить на работу до окончания срока отпуска, и такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины. На это обстоятельство специально обращено внимание в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, который указал, что, учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия, отказ работника (независимо от причины) от выполнения

распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 37).

Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором по договоренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска. По выбору работника она должна быть предоставлена ему в удобное для него время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не могут быть отозваны из ежегодного отпуска работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если даже они дают на это свое согласие.

221. Допускается ли замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, и если допускается, то на каких условиях?

В целях рационального использования работниками полагающихся им дней ежегодного оплачиваемого отпуска, и прежде всего длительного, а также с учетом потребностей современной практики в ТК включена норма, позволяющая заменять часть ежегодного отпуска денежной компенсацией.

В соответствии с ч. 1 ст. 126 ТК денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, и только в случае, если о такой замене просит сам работник, а работодатель не возражает против этого. Причем просьба работника о замене части отпуска денежной компенсацией должна быть выражена в письменной форме (в заявлении).

При этом следует иметь в виду, что 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. Например, работнику предоставляется отпуск за 2 рабочих года. Общая продолжительность отпуска составляет 56 календарных дней. В таком случае замена части этого отпуска денежной компенсацией не может быть произведена, так как за каждый рабочий год продолжительность отпуска не превышает 28 календарных дней. В такой ситуации работнику должен быть предоставлен в натуре весь суммированный отпуск, т.е. 56 календарных дней.

Данное положение закона исходит из основного назначения (цели) ежегодного основного отпуска, а также общих положений ТК, регламентирующих правила предоставления ежегодных отпусков.

Согласно ст. 2 ТК основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно в целях обеспечения их права на отдых. Продолжительность этого отдыха не может быть менее 28 календарных дней в год (ст. 115 ТК). Перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается лишь в исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации (ч. 3 ст. 124 ТК). Таким образом, как вытекает из содержания приведенных норм, отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней должен предоставляться работнику, как общее правило, за каждый проработанный им год.

Часть 3 ст. 126 ТК предусматривает определенную категорию работников, которым замена отпуска или части его денежной компенсацией не допускается, в том числе и по их письменной просьбе.

К таким работникам относятся: беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет. Им ежегодный оплачиваемый отпуск (включая основной ежегодный отпуск и все ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска) должен предоставляться в натуре ежегодно.

Некоторые ограничения в замене ежегодного отпуска денежной компенсацией установлены и для работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Им не может быть заменен денежной компенсацией только ежегодный дополнительный отпуск за работу с указанными условиями. Этот отпуск должен предоставляться только в натуре. Что касается ежегодного основного отпуска и других ежегодных дополнительных отпусков (помимо дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), то их замена денежной компенсацией может производиться по общим правилам, установленным ч. ч. 1 и 2 ст. 126 ТК. Например, работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Отпуск состоит: из основного ежегодного отпуска - 28 календарных дней; дополнительного ежегодного отпуска за многосменный режим работы - 6 календарных дней и отпуска за работу во вредных условиях - 8 календарных дней. По письменному заявлению работника денежной компенсацией в данном случае может быть заменена часть отпуска, составляющая 6 календарных дней.

222. Каковы правила реализации права на отпуск при увольнении работника?

В соответствии со ст. 127 ТК при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Денежная компенсация за отпуск при увольнении работника должна быть выплачена ему за все неиспользованные им ко дню увольнения отпуска, независимо от того, какова их общая продолжительность и по каким основаниям прекращается трудовой договор.

По желанию работника на основании его письменного заявления вместо компенсации за неиспользованные отпуска ему может быть предоставлен отпуск в натуре с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). Следует иметь в виду, что работодатель вправе, а не обязан предоставлять работнику отпуск с последующим увольнением по его просьбе.

При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением днем увольнения будет считаться последний день отпуска. Эта дата (последний день отпуска) вносится и в трудовую книжку как дата увольнения. Однако все расчеты с работником, в том числе выдача трудовой книжки и других документов, должны быть произведены в последний день работы в соответствии с правилами ст. 84.1 ТК.

Неиспользованный отпуск с последующим увольнением может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению и в тех случаях, когда основанием увольнения является истечение срока трудового договора и время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. Днем увольнения в этом случае также будет являться последний день отпуска, а не день истечения срока трудового договора.

Например, срок трудового договора истекает 1 февраля 2007 г. (последний день работы). Работник просит в связи с прекращением с ним трудового договора предоставить ему неиспользованный им отпуск продолжительностью 25 календарных дней с последующим увольнением. В этом случае днем увольнения будет 27 февраля 2007 г.

223. Вправе ли работник, получивший отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, отозвать свое заявление об увольнении или продлить отпуск, если в период отпуска он заболел?

Работник, получивший отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, вправе отозвать свое заявление об увольнении, при условии, если отпуск еще не начался и если на его место не приглашен в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя другой работник (ч. 4 ст. 127 ТК). В том случае, если отпуск уже наступил, пусть это только первый день отпуска, работник лишается права отозвать свое заявление об увольнении.

Что касается продления отпуска на время болезни, то ответ на этот вопрос должен быть, скорее всего, отрицательным, поскольку реально (фактически) трудовые отношения с работником прекращены с момента начала отпуска. Такой вывод подтверждают и правила ч. 4 ст. 127 ТК, в соответствии с которыми работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска, пусть даже это только первый день отпуска.

Изъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым в первую очередь выразил и желание прекратить трудовое отношение с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомерностью его прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому следует полагать, что с момента начала отпуска работодатель не несет каких-либо обязательств перед работником, получившим отпуск с последующим увольнением, и, следовательно, правила о продлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренные ч. 1 ст. 124 ТК, к таким работникам не применяются.

224. В каких случаях предоставление неиспользованного отпуска с последующим увольнением не допускается?

Предоставление неиспользованного отпуска с последующим увольнением не допускается в случаях, когда работник увольняется за виновные действия. Увольнением за виновные действия считается, в частности, увольнение в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогула;
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий и если это нарушение установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, и др.

225. Каковы общие правила предоставления отпуска без сохранения заработной платы?

Предоставляемые работникам по их письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы можно разделить на две группы: те, которые даются по усмотрению работодателя, и те, которые работодатель обязан предоставить по заявлению работника.

К первой группе относятся отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемые по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ч. 1 ст. 128 ТК).

Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы, отнесенного к первой группе, определяется в каждом конкретном случае по соглашению между работником и работодателем в зависимости от обстоятельств (причин), по которым возникла необходимость в таком отпуске.

Поскольку отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику только при наличии у него уважительной причины, в заявлении он обязан указать причину, по которой ему необходим такой отпуск. Является ли причина уважительной, решает работодатель.

По сложившейся практике к уважительным причинам, помимо предусмотренных ТК и иными федеральными законами, относятся также проводы сына на службу в армию, отправка детей на отдых в летние лагеря и т.п.

Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы независимо от их назначения и продолжительности они должны оформляться приказом (распоряжением) об отпуске.

Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

226. Каким категориям работников работодатель не вправе отказать в отпуске без сохранения заработной платы?

Работодатель согласно ч. 2 ст. 128 ТК обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы следующим категориям работников по их заявлению:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году.

Кроме перечисленных, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы и другим категориям работников в случаях, предусмотренных ТК, иными федеральными законами либо коллективным договором.

В частности:

- работникам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми, - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК);

- работникам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы - продолжительностью до 3 недель в году в удобное для них время года (см. ст. 8 Закона РФ "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы", ст. 6 Федерального закона "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, - соответственно на 15 и 10 календарных дней, работникам, обучающимся без отрыва от производства на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях, для сдачи выпускных экзаменов - на 15 календарных дней, а также студентам высших учебных заведений очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году и др. (см. ст. ст. 173, 174 ТК).

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

227. В какой форме выплачивается заработная плата?

Заработная плата может выплачиваться в двух формах: денежной и натуральной.

Основной является денежная форма, поскольку деньги играют роль всеобщего эквивалента. Натуральная форма заработной платы используется обычно как дополнительная.

В ТК включена специальная норма, предусматривающая формы оплаты труда (ст. 131 ТК). В соответствии с установленными правилами выплата заработной платы производится в рублях, однако коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника может быть предусмотрена частичная (не более 20%) оплата труда в натуральной (неденежной) форме. Порядок выплаты заработной платы товарами либо продукцией, производимой в организации, определяется указанными договорами.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, а также объектов, изъятых из оборота или ограниченных в обороте, не допускается. К таким объектам согласно действующему законодательству относятся: оружие и боеприпасы (Федеральный закон "Об оружии"), наркотические средства и психотропные вещества (Федеральный закон "О наркотических средствах и психотропных веществах"); драгоценные и редкоземельные металлы и изделия из них, драгоценные камни и изделия из них, рентгеновское оборудование и т.д. (Указ Президента РФ "О видах продукции (работ, услуг) и отходов производства, свободная реализация которых запрещена").

При установлении выплаты заработной платы в натуральной форме необходимо учитывать и положения Конвенции МОТ N 95 "Об охране заработной платы" (1949). Она предусматривает, что частичная выплата заработной платы натурой может быть разрешена в тех отраслях промышленности или профессиях, где такая выплата является обычной или желательной. При этом необходимо обеспечить, чтобы выдаваемые товары могли быть использованы для личного потребления трудящегося и его семьи, а стоимость товара не была завышена.

228. Может ли заработная плата являться объектом цессии?

В соответствии со ст. 10 Конвенции МОТ N 95 "Об охране заработной платы" (1949), действующей в Российской Федерации, заработная плата может явиться объектом ареста или цессии лишь в форме и пределах, предписываемых национальным законодательством. Российским законодательством не предусмотрена возможность уступки права требования невыплаченной (причитающейся) заработной платы, поэтому надо признать незаконность в Российской Федерации цессии, объектом которой выступает заработная плата.

229. Каким образом устанавливаются система и размеры заработной платы?

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты и стимулирования труда.

Система оплаты труда по смыслу ст. 135 ТК представляет собой совокупность правил определения заработной платы. Она включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника, так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов). В систему оплаты труда включаются также условия и порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, условия и порядок выплаты и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий.

Система оплаты труда любого работодателя устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это означает, что условия оплаты труда у каждого работодателя должны основываться на тех гарантиях, которые предусмотрены ТК, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и другими нормативными правовыми актами.

Что касается компенсационных доплат и выплат, то обязанность их выплачивать, условия выплаты и минимальный размер, как правило, определены трудовым законодательством.

Работодателю остается лишь установить размер и уточнить порядок выплаты (ст. ст. 146 - 148, 151, 154).

Особые правила установления системы оплаты труда установлены для работников организаций, финансируемых из бюджета (ст. 144).

Система оплаты труда должна найти отражение в коллективном договоре, соглашении любого вида (на практике это соглашения, заключаемые на отраслевом, межотраслевом, профессиональном уровнях) либо локальном нормативном акте.

Работодатель и представители работников вправе выбрать ту правовую форму закрепления правил оплаты труда, которая представляется им предпочтительной. При этом важно иметь в виду правила соотношения различных источников трудового права. Так, локальный нормативный акт не может ухудшить положение работников по сравнению с коллективным договором, соглашением, а коллективный договор - по сравнению с отраслевым, профессиональным соглашением и т.д.

На практике система оплаты труда обычно устанавливается коллективным договором либо локальным нормативным актом. Существует и такой вариант - часть правил устанавливается коллективным договором, часть - локальным нормативным актом.

В последние годы получила распространение практика включения в коллективный договор в качестве приложения положений об оплате труда, премировании по различным основаниям, выплате вознаграждения по итогам работы за год.

В том случае, когда коллективный договор не заключается либо система оплаты труда в нем не определена, она устанавливается в локальном нормативном акте. Обычно такой акт называется положением об оплате труда. Возможно установление системы оплаты труда несколькими локальными нормативными актами, находящимися в системном единстве, например положением о тарифной системе, положением о премировании, положением о стимулирующих надбавках и положением о компенсационных доплатах.

Локальный нормативный акт, устанавливающий систему (или некоторые элементы) оплаты труда, принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК).

230. Какие вопросы оплаты труда работника могут решаться в трудовом договоре?

Некоторые категории работников определяют все условия оплаты труда (за исключением установленных законодательством гарантий) в договорном порядке. К ним относятся: руководители организаций, их заместители, главные бухгалтеры организаций, за исключением организаций, финансируемых из бюджета (ст. 145 ТК); работники, заключившие трудовой договор с физическими лицами; работники религиозных организаций.

В трудовом договоре должны определяться все условия оплаты труда работника, если в организации (например, субъекте малого предпринимательства) не заключен коллективный договор или не утвержден локальный нормативный акт, устанавливающий систему и размеры оплаты труда.

В других случаях в трудовом договоре могут оговариваться особенности оплаты труда данного работника (например, персональная надбавка к окладу) или размер оклада в пределах "вилки". При этом надо иметь в виду, что ст. 57 ТК относит условия оплаты труда работника к обязательным для включения в трудовой договор условиям. Следовательно, независимо от того, договаривается работник о размере заработной платы или она устанавливается ему в соответствии с коллективным договором, условия оплаты должны найти отражение в трудовом договоре. Изменить их без согласия работника можно лишь в том случае, когда изменение организационных или технологических условий труда влечет необходимость изменения системы оплаты труда (ст. 74 ТК). Но и в этом случае условия оплаты труда не могут быть изменены таким образом, чтобы положение работника ухудшилось по сравнению с коллективным договором или соглашением.

231. Что представляет собой тарифная система оплаты труда?

Тарифная система оплаты труда основана на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий, которая, в свою очередь, представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых и производится дифференциация заработной платы в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда, природно-климатических условий, в которых выполняется работа.

Тарифная система дифференциации заработной платы включает в себя следующие элементы: тарифно-квалификационные справочники работ и профессий; тарифно-квалификационные характеристики; локальный акт тарификации работ на основе оценки рабочих мест; тарифные ставки (оклады); тарифные коэффициенты; тарифную сетку; районные коэффициенты к заработной плате, доплаты и надбавки.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих содержат квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих предназначен для тарификации работ (определения разряда их сложности) и присвоения разрядов рабочим. Он представляет собой сборник тарифно-квалификационных характеристик для всех профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ. На основе тарифно-квалификационного справочника определяются разряды работ и присваиваются разряды рабочим. Порядок тарификации определяется локальными нормативными актами организации.

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих служит основой для дифференциации оплаты труда указанных категорий работников.

Следующим элементом тарифной системы являются тарифные ставки. Они определяют размер оплаты труда работников соответствующих разрядов в единицу времени (час, день, месяц).

Тарифная ставка 1-го разряда - это размер вознаграждения за простой труд (труд низшего уровня квалификации), произведенный в единицу времени (день, час, месяц). Размер тарифной ставки 1-го разряда не может быть ниже МРОТ, установленного законом.

Тарифные ставки 1-го разряда на практике обычно дифференцируются по формам оплаты (сдельная и повременная) и по отдельным профессиональным группам (с обычной и повышенной интенсивностью труда).

Тарифные ставки 2-го и последующих разрядов определяются умножением тарифной ставки 1-го разряда на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов. Тарифные коэффициенты также являются элементом тарифной системы. Они показывают, во сколько раз тарифные ставки 2-го и других разрядов выше ставки 1-го разряда. Тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен единице.

Наряду с тарифными ставками для рабочих тарифная система включает должностные оклады для руководителей, специалистов и служащих.

Должностные оклады (ежемесячный размер оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью и квалификацией) устанавливаются в штатном расписании.

Важнейшим элементом тарифной системы является тарифная сетка. Она представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость заработной платы рабочего от его квалификации.

Тарифные сетки имеют следующие параметры: число разрядов, диапазон сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних ее разрядов); межразрядные соотношения (абсолютное и относительное нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду).

Разработка тарифной сетки может осуществляться как при заключении отраслевого (межотраслевого) соглашения, так и непосредственно в организации (в коллективном договоре). Поэтому различают отраслевые (межотраслевые) и "внутризаводские" тарифные системы.

Традиционно тарифная сетка разрабатывалась для оплаты труда рабочих. Таким образом, тарифная система включала тарифную сетку и схему должностных окладов руководителей, специалистов, служащих. В последние годы с учетом зарубежного опыта успешно применяются единые тарифные сетки, определяющие условия оплаты труда для всех категорий персонала.

Тарифная система обретает законченный вид, будучи дополненной районными коэффициентами, доплатами и надбавками.

Районный коэффициент представляет собой показатель относительного увеличения заработной платы работников с учетом вещественной структуры потребления и разницы в ценах в зависимости от природно-климатической зоны.

К элементам тарифной системы относятся также доплаты и надбавки тарифного характера, т.е. установленные в связи со спецификой данного вида труда (сферы его приложения) и действующие практически постоянно.

Доплаты и надбавки тарифного характера, дополняющие систему тарифных ставок и окладов, обычно делят на две группы:

доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сезонностью, отдаленностью от места жительства, неопределенностью объема, постоянным нахождением в пути и т.п.);

доплаты за особые условия труда и условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Первая группа включает следующие виды доплат:

за работу в выходные и праздничные дни в соответствии с графиком;

за многосменный режим работы;

за работу с разделением рабочего дня на части;

за сверхурочную работу и др.

К доплатам второй группы относятся:

за работу с неблагоприятными (особыми) условиями труда (вредные, опасные, тяжелые);

за интенсивность труда работникам, работающим на конвейерах, поточных и автоматических линиях;

за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;

за работу в ночное время и др.

232. В каком порядке проводится индексация заработной платы?

К сожалению, четких норм о правилах индексации заработной платы не существует. Для организаций бюджетной сферы эти правила устанавливаются законом или иным нормативным правовым актом в зависимости от уровня бюджетного финансирования (ст. 134 ТК). Для организаций, не получающих финансирования из бюджета, а также работодателей - физических лиц (в том числе индивидуальных предпринимателей) вопросы размера, срока и порядка индексации заработной платы решаются либо в отраслевом (межотраслевом, ином) соглашении, либо в коллективном договоре, либо (как правило, в тех случаях, когда коллективный договор не заключается) в локальных нормативных актах (ст. 134 ТК).

233. За какой период исчисляется средняя заработная плата?

Статья 139 ТК предусматривает, что для всех случаев подсчета среднего заработка устанавливается единый порядок исчисления - исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически проработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Следует учитывать, что эти правила касаются только трудовых отношений. Для исчисления среднего заработка при назначении трудовой пенсии (при работе до 1 января 2001 г.) устанавливаются другие правила подсчета среднего заработка (Федеральный закон "О трудовых пенсиях в Российской Федерации").

234. В каком порядке устанавливается тарифная система оплаты труда?

Правила установления тарифной системы оплаты труда определены ст. 143 ТК, в соответствии с которой такая система устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом. Для учреждений бюджетной сферы исключений не делается, однако они устанавливают системы оплаты труда (в том числе тарифные системы) в строгом соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами (федеральными, субъектов РФ, органов местного самоуправления).

235. Как оплачивается сверхурочная работа?

Правила оплаты сверхурочной работы установлены ст. 152 ТК.

Первые 2 часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере, последующие - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты определяются коллективным договором или трудовым договором, но не могут быть ниже установленных ТК гарантий.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (отгула), продолжительность которого определяется по соглашению сторон, но не может быть меньше, чем отработанное сверхурочно время.

Эти правила действуют и при компенсации сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени. Количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем 2 часов за каждый рабочий день в учетном периоде по календарю 6-дневной рабочей недели, оплачивается не менее чем в полуторном размере. Остальные часы сверхурочной работы - не менее чем в двойном размере. При этом не имеет значения, каким образом фактически распределялась сверхурочная работа по дням (сменам).

236. Как оплачивается труд работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда?

Оплата труда работников, выполняющих работу в неблагоприятных условиях труда (вредных, опасных, подземных, тяжелых климатических и т.п.), всегда производится в повышенных

размерах. Однако в зависимости от вида неблагоприятных факторов и категории работников различается способ повышения оплаты. Так, для работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлены районные коэффициенты и процентные надбавки, размер которых определен нормативными правовыми актами (ст. ст. 148, 315 - 317 ТК, Перечень регионов России с указанием размеров применяемых в них районных коэффициентов (РГ. 2002. 1 марта), Указ Президиума Верховного Совета СССР от 29.09.1967).

Статья 147 ТК предусматривает определение минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условий такого повышения в порядке, определяемом Правительством с учетом мнения РТК.

Пока соответствующий нормативный правовой акт не принят, действуют типовые перечни профессий рабочих и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам в зависимости от условий труда, и типовые перечни работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, при работе в которых работник вправе получать доплаты, утвержденные в свое время Госкомтрудом СССР и ВЦСПС (например, Перечень работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых повышаются часовые тарифные ставки рабочим за условия труда в строительстве и на ремонтно-строительных работах, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС).

Перечни применяются с учетом оценки условий труда в конкретной организации. Для этого проводится аттестация рабочих мест.

Порядок проведения аттестации определен Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Постановлением Минтруда России.

Конкретные размеры повышения оплаты (размер доплаты к тарифной ставке (окладу, должностному окладу) работника либо повышенная тарифная ставка) устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и фиксируются в локальном нормативном акте. Локальный нормативный акт принимается в общем порядке, т.е. с соблюдением процедуры, установленной ст. 372 ТК. Размеры и условия повышения оплаты труда могут быть установлены в коллективном договоре или трудовом договоре.

Правовой механизм повышения оплаты за работу с особыми условиями труда, предусмотренный ст. 147 ТК, не является единственным. Для отдельных категорий работников установлены специальные правила. Обычно они касаются работников государственных учреждений, хотя есть и исключения. В качестве примера можно привести установление надбавки за работу в опасных условиях в размере 20% тарифной ставки работникам организаций здравоохранения, финансируемых из федерального бюджета, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (Постановление Правительства РФ от 03.04.1996 N 391). Установлены надбавки для медицинского персонала психиатрических и противотуберкулезных учреждений.

Повышение оплаты труда в особом порядке предусмотрено также для работников, занятых на работах с химическим оружием (Постановление Правительства РФ от 29.03.2002 N 187).

237. Для каких категорий работников оплата труда устанавливается в трудовом договоре?

В соответствии со ст. 145 ТК размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций, не получающих бюджетного финансирования, определяются по соглашению сторон. Таким образом, для этих категорий работников устанавливаются особые, индивидуальные условия оплаты труда.

Работникам, занятым у работодателей - физических лиц, следует устанавливать заработную плату в трудовом договоре, поскольку иначе невозможно будет определить условия оплаты труда.

Работники религиозных организаций также должны определить условия оплаты в трудовом договоре, поскольку в таких организациях не разрабатывается и не закрепляется система оплаты труда. Это замечание касается и работников организаций, в которых нет коллективного договора или локального нормативного акта об оплате труда, например субъектов малого предпринимательства.

Во всех остальных случаях система оплаты труда и зачастую ее размер определяется коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (за исключением работников бюджетной сферы).

Статья 57 ТК относит условия оплаты труда к обязательным условиям трудового договора. Это означает, что в трудовом договоре должно содержаться указание на условия оплаты труда (ссылка на соответствующий акт) и размер тарифной ставки (должностного оклада). При этом надо различать условия, установленные в трудовом договоре по соглашению сторон, и условия, указанные в трудовом договоре на основании коллективного договора, и т.п.

238. Какие гарантии по выплате заработной платы установлены при банкротстве организации?

Статья 130 ТК в качестве одной из основных государственных гарантий по оплате труда называет обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности. Реализация этой гарантии обеспечивается нормами гражданского законодательства, предусматривающими очередность удовлетворения требований кредиторов. В соответствии со ст. 64 ГК 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 с лицами, работающими по трудовому договору.

Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)" предусматривает такую же очередность удовлетворения требований. Дополнительно ст. 95 Закона устанавливает, что мораторий на удовлетворение требований кредиторов не распространяется на требования о взыскании задолженности по заработной плате, выплате вознаграждений по авторским договорам, о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью, о возмещении морального вреда.

239. Как оплачивается работа в ночное время?

Право на повышенный размер оплаты за работу в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК)) предусмотрено ст. 154 ТК. Конкретный размер доплаты устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. При этом он не может быть ниже минимального размера, установленного Правительством РФ с учетом мнения РТК. Пока такой минимум не установлен, поэтому действуют нормативные правовые акты бывшего Союза ССР. Например, Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС "О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства" применяется ко всем работникам, для которых не установлены более высокие размеры доплат. Для некоторых категорий работников устанавливаются повышенные доплаты (см. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 01.03.1982 N 165, Постановление Минтруда России от 08.06.1992 N 17, Приказ Минздрава России от 15.10.1999 N 377).

Повышенной оплате подлежит каждый час ночного времени в составе рабочей смены.

240. Каковы сроки расчета при увольнении?

Сроки расчета при увольнении определены ст. 140 ТК. Выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится, как правило, в день увольнения (днем увольнения считается последний день работы (ст. 77 ТК) или, в случае предоставления отпуска с последующим увольнением, последний день отпуска).

В случае предоставления отпуска с последующим увольнением (ст. 127 ТК) расчет с работником должен быть произведен до начала отпуска (не позднее чем за 3 дня до его начала - ст. 136 ТК).

Если работник в день увольнения не работал, то расчет должен быть произведен не позднее следующего дня после предъявления требования работника.

241. Каковы возможные правовые последствия нарушения сроков выплаты заработной платы?

Нарушение сроков выплаты заработной платы - серьезное нарушение трудовых прав работников. В связи с этим законодатель устанавливает целый комплекс правовых мер воздействия на работодателя, допускающего задержку заработной платы. Прежде всего это материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Она наступает при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК).

Материальная ответственность установлена в виде компенсации за каждый день задержки заработной платы, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты до дня фактического расчета включительно. Размер компенсации устанавливается коллективным договором или трудовым договором и не может быть ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченной суммы заработной платы. Ставка рефинансирования с

23 октября 2006 г. решением Совета директоров Центрального банка РФ установлена в размере 11% годовых (телеграмма Центрального банка РФ от 20.10.2006 N 1734-У).

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Наряду с применением материальной ответственности работник может прибегнуть к самозащите трудовых прав. Ему предоставлено право приостановить выполнение трудовых обязанностей до выплаты задержанной суммы. Это право можно реализовать в том случае, если задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней, работник письменно известил работодателя об использовании предоставленного ему права и он не относится к категориям работников, которым такие действия запрещены (ст. 142 ТК).

Руководитель организации, а также иные должностные лица, допустившие задержку выплаты заработной платы, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Дисциплинарная ответственность руководителя или его заместителей (при наличии его вины) может наступить как в общем порядке, так и в порядке ст. 195 ТК (по требованию представительного органа работников). Другие должностные лица привлекаются к дисциплинарной ответственности только по решению руководителя организации. При этом необходимо иметь в виду, что в качестве дисциплинарной санкции по отношению к руководителю организации может быть избрано и увольнение. Статьями 81 и 278 ТК фактически предусмотрена возможность включения в трудовой договор с руководителем дополнительных оснований расторжения трудового договора. Если таким основанием выступает задержка выплаты заработной платы работникам или нарушение трудового законодательства, руководитель организации может быть уволен при доказанности его вины.

К административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 КоАП привлекаются должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде (в том числе правил выплаты заработной платы). В этом случае налагается административный штраф в размере от 5 до 50 МРОТ. Нарушение сроков выплаты заработной платы лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

Уголовная ответственность руководителя может наступить в случае невыплаты заработной платы свыше двух месяцев, если это правонарушение совершено из корыстной или иной личной заинтересованности (ст. 145.1 УК).

В качестве одного из последствий задержки выплаты заработной платы необходимо назвать и право работника уволиться по собственной инициативе в удобный для него срок. Статья 80 ТК предусматривает возможность увольнения в срок, указанный в заявлении работника, в том случае, когда увольнение обусловлено установленным нарушением законодательства, коллективного договора, трудового договора, в том числе сроков выплаты заработной платы.

В том случае, когда задержкой выплаты заработной платы причинен моральный вред, возможно его возмещение в соответствии со ст. 237 ТК.

242. Как оплачивается время простоя не по вине работника?

Размер оплаты зависит от характера причины, вызвавшей простой. Если временная приостановка работы произошла по вине работодателя, время простоя оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка работника. Если же простой вызван объективными обстоятельствами, не зависящими от работодателя (например, стихийным бедствием), за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада).

Конкретные размеры гарантийных выплат за период простоя могут устанавливаться в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре, но не ниже, чем это предусмотрено ст. 157 ТК.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

243. В каких случаях могут производиться удержания из заработной платы?

Трудовое законодательство предусматривает перечень оснований удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю. В соответствии со ст. 137 ТК по распоряжению работодателя могут производиться следующие удержания:

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;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Однако при удержании за

неотработанные дни отпуска имеет значение основание увольнения. Так, если работник увольняется по основаниям, указанным в п. 8 ст. 77, п. п. 1, 2 или 4 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК, удержание не допускается.

Кроме этого, в некоторых случаях допускается удержание излишне выплаченной заработной платы (ст. 137 ТК). В частности, 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) или простое (ч. 3 ст. 157). Возможно удержание и в случае излишних выплат работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Статья 248 ТК предусматривает возможность взыскания по распоряжению работодателя суммы причиненного его имуществу ущерба, если размер ущерба не превышает среднего месячного заработка работника.

Указанные удержания, как уже отмечалось, производятся по распоряжению работодателя и для возмещения понесенных им затрат (ущерба). Наряду с этим из заработной платы работника могут производиться удержания в силу закона (налоги) или по исполнительным документам.

ТК предусмотрены правила удержания из заработной платы: предельные размеры удержаний (ст. 138 ТК), сроки, в которые работодатель вправе издать распоряжение об удержании, право работника предотвратить удержание, если он оспаривает основание и размер удержания. Уместно вспомнить и нормы Федерального закона "Об исполнительном производстве", который устанавливает правила обращения на заработную плату должника, исчисления размера удержаний из заработной платы (ст. ст. 64 - 66), а также определяет виды выплат, на которые не может быть обращено взыскание (например, доплаты за работу с вредными условиями труда, выходное пособие, некоторые пособия по социальному страхованию - ст. 69).

244. Каковы правила приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы?

Предусматривая право работника приостановить выполнение трудовых обязанностей в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, законодатель не устанавливает правил использования этого права. Единственное условие, о котором упомянуто в ст. 142 ТК, - это необходимость письменного предупреждения работодателя о своем намерении приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

245. Каково содержание понятия "заработная плата"?

В самом общем виде заработная плата может быть определена как вознаграждение, выплачиваемое работнику за использование его труда. В отличие от оплаты работ и услуг по гражданско-правовому договору оплата труда работника в основе своей является экономической категорией. Для современных экономических теорий характерен взгляд на заработную плату как на цену труда. В отличие от экономики труда трудовое право оперирует понятием заработной платы в узком смысле слова, обозначая им оплату выполнения трудовой функции, т.е. работы по трудовому договору.

Правовой аспект рассматриваемой социально-экономической категории отражает возмездный характер трудового правоотношения.

Необходимо отметить и то, что право в основном обращается к формальной стороне оплаты труда, не затрагивая ее социально-экономической сущности. В частности, для права безразличны такие проблемы, как соотношение реальной и номинальной заработной платы; корреляция цены труда со стоимостью рабочей силы; действие факторов, определяющих уровень заработной платы, и др. Право рассматривает заработную плату как элемент трудового правоотношения.

Признанное мировым сообществом правовое понятие заработной платы определено в Конвенции МОТ N 95 "Об охране заработной платы" (1949). Статья 1 указанной Конвенции предусматривает, что термин "заработная плата" означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

Это определение подчеркивает основные черты заработной платы как правовой категории: 1) это вознаграждение за труд; 2) размер и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или законодательством; 3) права и обязанности по выплате заработной платы возникают из факта заключения трудового договора.

В соответствии со ст. 129 ТК 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).

Заработная плата характеризуется следующими признаками:

1) оплачивается выполнение работником трудовой функции, т.е. затраченного им живого труда;

2) основанием оплаты является выполнение работником установленных норм труда;

3) размер заработной платы устанавливается в соответствии с количеством и качеством труда и с учетом коллективного (совокупного) результата;

4) оплата труда производится по заранее определенным нормам и расценкам;

5) оплата труда носит гарантированный характер;

6) выплата заработной платы производится систематически;

7) регулирование заработной платы осуществляется государством, социальными партнерами, работодателем, сторонами трудового договора.

Заработная плата - это вознаграждение за выполнение определенной трудовым договором трудовой функции, т.е. затрачиваемого живого труда.

Следует подчеркнуть, что основанием возникновения права на заработную плату является фактическое выполнение трудовой функции, предоставление труда, а не факт заключения трудового договора.

В связи с тем что при заключении трудового договора оплачивается живой труд, встают проблемы его нормирования и измерения. Заработная плата выплачивается работнику за выполнение норм труда, установленных в соответствии с законодательством (ст. ст. 159 - 162 ТК). Нормы труда по существу определяют количество труда, которое работник должен предоставить работодателю.

Законодательство устанавливает и критерии определения размера заработной платы. Это количество и качество труда, включая его сложность, квалификацию работника, условия выполняемой работы.

Универсальным измерителем количества труда выступает рабочее время, хотя могут использоваться и другие количественные характеристики, например дневная выработка. Оплата труда в соответствии с его количеством означает, что работнику оплачивается весь предоставленный им труд. Например, если работник в течение месяца привлекался к сверхурочным работам, оплачивается не только труд в пределах нормы рабочего времени, но и дополнительная (сверхурочная) работа. Напротив, если работник две недели в текущем месяце проболел, оплачивается только фактически отработанное время, а за время болезни выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Качество труда характеризуется его сложностью, тяжестью, ответственностью, самостоятельностью, напряженностью. Дифференциация размеров заработной платы в зависимости от качества труда отражает различия в стоимости воспроизводства рабочей силы различной квалификации. Качество труда находит свое отражение в наименовании специальности, должности и в присваиваемой работнику квалификации. Чем выше квалификационный уровень работника, тем выше заработная плата.

Способ определения размера заработной платы устанавливается заранее, до начала трудовой деятельности. Выбирается система заработной платы, определяются показатели и условия премирования, выплаты вознаграждения за выслугу лет, по итогам работы за год, надбавок и доплат и т.п. При этом учитываются установленные государством гарантии.

Заработная плата носит гарантированный характер, что связано прежде всего с предварительным, до начала работы, установлением условий труда и означает возложение на работодателя обязанности произвести соответствующую оплату труда, когда необходимые условия работником выполнены.

Еще один аспект гарантированности заработной платы - это существование ряда государственных гарантий, которые соблюдаются по отношению к любому работнику и обязательны для каждого работодателя.

Гарантированный характер заработной платы проявляется и в том, что она выплачивается независимо от получения работодателем прибыли. Это обусловлено экономической ролью заработной платы (издержки производства) и ее социальным назначением (воспроизводство рабочей силы).

Выплата заработной платы производится регулярно в установленные в данной организации (либо по соглашению с работодателем - физическим лицом) дни.

Правовое регулирование заработной платы осуществляется различными способами. При этом в отличие от гражданско-правовых договоров о труде индивидуально-договорное регулирование (соглашение сторон) не является основным способом регулирования. Трудовой

договор не может содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашением, коллективным договором, локальным нормативным актом.

246. Каковы основные принципы оплаты труда?

Трудовое законодательство в соответствии с общепризнанными международными нормами закрепляет два основных принципа регламентации оплаты труда. В первую очередь, это положения Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Статья 23 Декларации предусматривает, что каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд и на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи. В соответствии с принципами, закрепленными Декларацией, ст. 37 Конституции провозглашает право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ. Это право относится к основным трудовым правам работника. Одновременно его можно рассматривать в качестве принципа правового регулирования оплаты труда.

При установлении любой системы заработной платы за труд равной продолжительности и сложности должна быть предусмотрена равная оплата. В соответствии со ст. 22 ТК работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности. Необоснованные различия в заработной плате, т.е. различия, не связанные с деловыми качествами работника, количеством и качеством его труда, рассматриваются как дискриминация (ст. ст. 3, 132 ТК).

Вторым принципом правового регулирования оплаты труда выступает обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом МРОТ (ст. 2 ТК). Этот принцип отражает нравственное, гуманистическое содержание правового института заработной платы и указывает ключевое направление его развития: обеспечение человеку достойного существования в качестве вознаграждения за его добросовестный труд.

247. Какие гарантии законодатель относит к основным гарантиям по оплате труда?

ТК содержит специальную норму, которая предусматривает основные государственные гарантии по оплате труда работников. Это ст. 130 ТК, которая включает в систему основных государственных гарантий величину МРОТ в Российской Федерации.

Минимальный размер оплаты труда выполняет две функции: защищает трудящихся от неоправданно низкой заработной платы, не обеспечивающей воспроизводство рабочей силы, и является базовой величиной для составления тарифных сеток и схем должностных окладов. Размер тарифной ставки (оклада) 1-го разряда тарифной сетки или размер должностного оклада работника не может быть ниже МРОТ (ст. 133 ТК).

В систему государственных гарантий по оплате труда работников включаются и меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Главной (и пока единственной) такой мерой выступает индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация означает корреляцию размера номинальной заработной платы с ростом цен: по мере роста цен увеличивается размер заработной платы. Это помогает предотвратить снижение реальной заработной платы или минимизировать степень снижения. Таким образом обеспечивается государственная защита покупательной способности заработной платы.

Еще одной гарантией по оплате труда работников, отнесенной к государственным, является ограничение оплаты труда в натуральной форме. Коллективным или трудовым договором может быть предусмотрена лишь частичная (не более 20%) оплата труда в натуральной форме. Порядок выплаты заработной платы товарами либо продукцией, производимой в организации, определяется указанными договорами. При этом должны соблюдаться правила ст. 131 ТК и Конвенции МОТ N 95 "Об охране заработной платы".

К государственным гарантиям ТК относит и обеспечение регулярности выплаты заработной платы. Статья 136 ТК в соответствии со сложившейся традицией и требованиями Конвенции МОТ N 95 устанавливает место и сроки выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается регулярно не реже чем каждые полмесяца.

Задержка выплаты заработной платы признается серьезным нарушением трудовых прав работника и влечет неблагоприятные последствия как для работодателя, так и для его должностных лиц.

Выше были вкратце охарактеризованы гарантии права работника на получение справедливой заработной платы. Эти гарантии предусмотрены ТК и их реализация не выходит за

пределы собственно трудовых отношений. Наряду с ними ст. 130 ТК называет ряд гарантий, которые имеют межотраслевое значение и обеспечиваются не только и не столько нормами трудового права, сколько нормами других отраслей законодательства. К ним в первую очередь относится ограничение перечня оснований и размеров удержания из заработной платы по распоряжению работодателя.

Еще одной гарантией по оплате труда, которая также обеспечивается в основном нормами иной отрасли законодательства, выступает ограничение размеров налогообложения заработной платы. В соответствии со ст. 224 НК налоговая ставка на заработную плату независимо от ее величины устанавливается в размере 13%. Кроме того, работникам для удовлетворения социально значимых потребностей предоставляются налоговые вычеты: стандартные, например на каждого несовершеннолетнего ребенка (ст. 218 НК); социальные, например на оплату медицинских услуг или обучения (ст. 219 НК); имущественные, например на приобретение квартиры (ст. 220 НК).

Следующая гарантия, имеющая комплексный характер, - это обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.

В соответствии с п. 1 ст. 64 ГК при ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью. Аналогичное правило действует в отношении индивидуального предпринимателя (п. 3 ст. 25 ГК).

Признание работодателя банкротом также рассматривается законодателем как основание для предоставления работникам специальных гарантий, обеспечивающих реализацию их трудовых прав, в том числе права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Статья 2 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)" признает работников организации кредиторами (в части требования выплаты выходного пособия и оплаты труда).

Правовое положение работников в случае признания работодателя банкротом характеризуется наличием у них некоторых преимуществ по сравнению с другими кредиторами. В частности, на удовлетворение требований о взыскании задолженности по заработной плате не распространяется мораторий (ст. 95 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)").

В случае недостаточности денежных средств на счете работодателя для удовлетворения предъявленных к нему требований в первую очередь осуществляется списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для удовлетворения требований о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью, а также требований о взыскании алиментов; во вторую очередь удовлетворяются требования по выплате выходных пособий и оплате труда, если эти требования подтверждены исполнительными документами (удостоверение КТС, исполнительный лист); в третью очередь производится списание по платежным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда (п. 2 ст. 855 ГК).

Еще одна гарантия комплексного характера, не предусмотренная непосредственно ТК, но действующая на территории РФ в силу ее международных обязательств (ст. 10 ТК), - это запрещение цессии в отношении заработной платы.

Указанная гарантия предусмотрена ст. 10 Конвенции МОТ N 95 "О защите заработной платы" (1949), которая ратифицирована СССР 31 января 1961 г. и обязательна для применения Россией. В соответствии со ст. 10 Конвенции N 95 заработная плата может явиться объектом ареста или цессии лишь в форме и пределах, предписываемых национальным законодательством. Поскольку соответствующие законодательные положения отсутствуют, надо полагать, что в настоящее время уступка права требования невыплаченной (задержанной) заработной платы невозможна.

Среди государственных гарантий по оплате труда работников названы также государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями.

248. Как устанавливается минимальная заработная плата?

МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 ТК).

Статья 133 ТК устанавливает принцип определения минимальной заработной платы. Она не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения, величина которого устанавливается федеральным законом. Однако этот принцип еще не действует, ч. 1 ст. 133 ТК будет введена в действие специальным федеральным законом (ст. 421 ТК).

Сближение минимума заработной платы с прожиточным минимумом - серьезная социально-экономическая задача. Недаром Конвенция МОТ N 131 "Об установлении минимальной

заработной платы с особым учетом развивающихся стран" (1970) обращает внимание на необходимость учета условий экономического развития. Минимальная заработная плата связана с уровнем занятости населения и конкурентоспособностью предприятий. Повышение минимальной заработной платы без увеличения спроса на рынке труда может привести к росту безработицы. Осуществление реформ в России сопровождается сравнительно низким уровнем безработицы именно за счет существенного снижения темпов роста заработной платы. Повышение размеров зарплаты без одновременного роста производительности труда подрывает конкурентоспособность предприятия и провоцирует инфляцию.

Указанные обстоятельства наглядно показывают сложность рассматриваемой проблемы. Это и обусловило решение о поэтапном приближении минимума оплаты труда к прожиточному минимуму.

249. Какие системы оплаты труда применяются работодателями?

Под системой оплаты труда понимается способ установления зависимости величины заработной платы от количества и качества, а также результатов труда, хотя по смыслу ст. 135 ТК системой оплаты труда является совокупность правил определения заработной платы.

Традиционно выделяют следующие системы оплаты труда.

Простая повременная система. При использовании этой системы размер заработной платы определяется на основе установленной тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.

Для рабочих промышленности обычно устанавливаются часовые тарифные ставки. В тех случаях, когда нормирование труда осуществляется на основе сменных норм выработки (например, в угольной промышленности), применяются дневные тарифные ставки.

Для рабочих-повременщиков могут вводиться месячные тарифные ставки, рассчитанные на основе часовых, или оклады.

Повременная система оплаты труда широко используется для оплаты специалистов и руководителей. Им, как правило, устанавливаются должностные оклады или месячные ставки, если вводится единая тарифная система.

Повременно-премиальная система предполагает выплату тарифной ставки (должностного оклада) и премии за выполнение плана по объему и качеству продукции, экономию сырья и материалов, выполнение договорных обязательств организации и т.п.

Прямая сдельная система предлагает наиболее простой способ определения заработка путем умножения расценки на количество изготовленных деталей (произведенных операций). Расценка рассчитывается исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени. При этом нормы выработки, как правило, применяются в массовом и крупносерийном производстве, нормы времени - в единичном и мелкосерийном производстве.

Когда применяются нормы выработки, расценки рассчитываются путем деления тарифной ставки на норму выработки. В том случае, когда используются нормы времени, сдельная расценка исчисляется путем умножения тарифной ставки на норму времени.

Сдельно-премиальная система оплаты труда основана на установлении в дополнение к заработку по прямым сдельным расценкам премии за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей, например за выполнение (перевыполнение) норм выработки, снижение трудоемкости, экономию сырья и материалов, освоение новой техники, снижение процента брака и т.д.

Сдельно-прогрессивная система характеризуется тем, что рабочему за выполнение установленной нормы (базовой величины) оплата производится по обычным сдельным расценкам, а при перевыполнении нормы расценки повышаются.

Использование сдельно-прогрессивной системы оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работника производить как можно больше продукции сверх нормы (базовой величины).

Эта система применяется довольно редко, когда существует необходимость быстрого наращивания объемов продукции.

Сдельно-регрессивная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда экономически нецелесообразно наращивать объемы производства сверх установленного плана в связи с невозможностью быстро реализовать сверхплановую продукцию. При такой системе оплаты продукция, произведенная в соответствии с нормой (планом), оплачивается по базовой расценке. Каждая единица продукции, произведенной сверх установленной нормы (плана), оплачивается по пониженной расценке.

Косвенная сдельная система оплаты труда устанавливается для вспомогательных рабочих (занятых ремонтом и наладкой оборудования, другими видами обслуживания основных рабочих). Сущность ее заключается в том, что заработок вспомогательного рабочего зависит от результатов труда основных рабочих.

Аккордная система (сдельный аккорд) предполагает установление размера оплаты не за отдельную единицу продукции (производственную операцию), а за определенный комплекс (объем) работ. Эта система оплаты применяется для отдельных групп рабочих в целях усиления их заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения задания.

Размер общего заработка по аккордному наряду рассчитывается на основе калькуляции, которая включает перечень работ (операций), подлежащих выполнению, их объем и расценку на каждый вид работ (операций), общую стоимость выполнения всех работ (операций) аккордного задания, общий размер оплаты за выполнение всего задания.

Аккордная система оплаты труда может предусматривать премирование за досрочное выполнение аккордного задания.

Аккордная система оплаты труда применяется при проведении работ по ликвидации аварий, ремонту машин и оборудования, при выполнении срочных особо важных заданий.

Каждая из указанных систем может быть индивидуальной или коллективной (бригадной) в зависимости от того, определяется ли заработок рабочего по индивидуальным или групповым показателям.

В основе сдельных и повременных систем оплаты труда лежит идея учета количества труда, его влияния на размер заработной платы. Таким образом, в заработной плате отражаются продолжительность труда во времени (днях, часах) и интенсивность (напряженность) труда в единицу времени. Однако этого недостаточно, чтобы выполнить требование законодательства об установлении корреляции между размером заработной платы и количеством и качеством труда (ст. 132 ТК). Учет качества труда - его сложности и квалификации работника, условий, в которых осуществляется трудовой процесс (в том числе тяжесть, вредность для здоровья, опасность для жизни, непривлекательность труда), - осуществляется с помощью тарифной системы.

Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности основано на учете как количества, так и качества труда. Поэтому на практике системы, основанные на учете количества труда, сочетаются с тарифной системой (или другими аналогичными), дифференцирующими оплату труда в зависимости от его качества. Так, при использовании прямой сдельной системы сдельная расценка определяется на основе тарифной ставки, при применении повременной системы работнику гарантируется выплата тарифной ставки при условии выполнения нормы рабочего времени. А тарифная ставка - это элемент тарифной системы.

250. Какие выплаты относятся к стимулирующим?

К стимулирующим выплатам относятся доплаты, надбавки, премии и другие выплаты.

На практике основной стимулирующей выплатой являются премии, установленные в коллективном договоре или локальном нормативном акте организации (ст. 144 ТК). Премирование осуществляется по различным показателям. Размеры премии определяются, как правило, в процентах от тарифной ставки (оклада). Премирование может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, ежегодно.

На практике основной стимулирующей выплатой являются премии, установленные в коллективном договоре или локальном нормативном акте организации (ст. 144 ТК). Премирование осуществляется по различным показателям. Размеры премии определяются, как правило, в процентах от тарифной ставки (оклада). Премирование может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, ежегодно.

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются законами, иными нормативными правовыми актами или коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Среди наиболее часто используемых необходимо назвать надбавки за:

высокую квалификацию;

профессиональное мастерство;

квалификационный разряд, классный чин, дипломатический ранг;

наличие ученой степени;

сложность, напряженность и высокие достижения в труде.

Специальным видом стимулирования длительной непрерывной работы в некоторых отраслях народного хозяйства и сферах управленческой деятельности является вознаграждение (надбавка) за выслугу лет. Такое вознаграждение выплачивается работникам, постоянно занятым на подземных работах, лесозаготовительных и некоторых других предприятиях лесной и деревообрабатывающей промышленности, 1 раз в год.

Экономическая реформа и введение новых условий оплаты труда для ряда категорий работников обусловили появление нового понятия "надбавка за выслугу лет". Надбавка выплачивается ежемесячно в соответствии с нормативными актами, определяющими оплату труда соответствующих профессиональных групп. Надбавку за выслугу лет получают государственные служащие, работники образования и здравоохранения, которые по заработной

плате и должностным окладам приравнены к государственным служащим; судьи РФ и работники аппаратов судов; прокурорские работники.

Специальными решениями Правительства РФ ежемесячные надбавки за выслугу лет введены для работников служб охраны государственных природных заповедников и национальных природных парков, работников статистических органов и некоторых других.

Следует отметить, что размер, порядок выплаты надбавки и правила исчисления стажа, необходимого для приобретения права на ее получение, не унифицированы. Каждая категория работников получает надбавку согласно тем правилам, которые установлены соответствующим нормативным актом.

Особым видом стимулирующих выплат является вознаграждение по итогам годовой работы. Оно было введено в 1965 г. С 1977 г. локальные положения о порядке его выплаты разрабатывались в соответствии с рекомендациями Госкомтруда СССР. За это время сложилась практика локального регулирования, которая позволяет выделить основные правила выплаты указанного вознаграждения. Главным условием приобретения права на получение вознаграждения по итогам годовой работы признается работа в организации в течение всего календарного года, по итогам которого производится выплата. Как правило, в положениях предусматриваются исключения, когда работникам, не проработавшим полностью календарный год, вознаграждение все-таки выплачивается. К таким исключениям относятся увольнение в связи с призывом в Вооруженные Силы РФ, поступлением в образовательное учреждение на дневную (очную) форму обучения, уходом на пенсию и др.

Размер вознаграждения обычно устанавливается на уровне ставки (оклада) или среднемесячной зарплаты работника. Поэтому в просторечии оно получило название "13-я зарплата". Особо отличившимся работникам вознаграждение может выплачиваться в повышенном размере, в то время как нарушителям трудовой дисциплины вознаграждение уменьшается. По сложившейся практике прогул и появление на работе в нетрезвом состоянии исключают возникновение права на получение вознаграждения.

Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы является локальным нормативным актом и утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК).

251. Как осуществляется премирование работников?

Установление систем премирования - прерогатива работодателя (ст. 135 ТК). Система премирования устанавливается в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте. Обычной практикой стало утверждение положения о премировании.

Положения о премировании предусматривают:

показатели и условия премирования;

размеры премий;

категории работников, охваченных данным видом премирования;

периодичность премирования;

источник финансирования.

Премирование может осуществляться по одному или группе согласованных показателей. Специалисты выделяют четыре основные группы показателей премирования, стимулирующих рабочих за индивидуальные результаты труда. К ним относятся:

1) количественные показатели: выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции и номенклатуре, процент выполнения норм выработки, обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, соблюдение или сокращение плановых сроков проведения ремонтных работ, выполнение работ меньшей численностью по сравнению с нормативной, снижение трудоемкости продукции и др.;

2) качественные показатели: повышение качества выпускаемой продукции, процент сдачи продукции с первого предъявления, снижение процента брака, повышение коэффициента сортности продукции и т.п.;

3) экономия используемых ресурсов: экономное расходование сырья и материалов, экономия топлива и электроэнергии, сокращение затрат на обслуживание и ремонт оборудования и др.;

4) рациональное использование техники: выполнение сроков освоения новой техники и прогрессивной технологии, соблюдение технологической дисциплины, повышение коэффициента загрузки оборудования и т.п.

Для руководителей, специалистов и служащих показатели премирования связаны в первую очередь с получением прибыли. Высказываются предложения о необходимости учета в системе премирования руководителей организаций таких показателей, как выполнение договорных обязательств, рост объема производства, обеспечение выпуска продукции современного технологического уровня и качества.

Условием премирования обычно является работа в течение учетного периода и выполнение установленных показателей. Одним из важнейших условий премирования признается и соблюдение трудовой дисциплины. Работники, выполнившие показатели премирования, но совершившие прогул или появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, совершившие иной дисциплинарный проступок (например, нарушение технологических правил изготовления продукции), не приобретают право на премию в полном объеме. Как правило, они либо не премируются (в случае серьезного проступка), либо премия им выплачивается в меньшем размере, чем работникам, выполнившим как показатели, так и условия премирования. Работник, не выполнивший условий премирования, не приобретает права на премию или не приобретает права на премию в установленном (базовом) размере.

Размеры премии определяются, как правило, в процентах от тарифной ставки (оклада). Весьма распространенным в локальных нормативных актах об оплате труда является положение о выплате премии в размере до 40% ставки (оклада), хотя встречаются положения о премировании, предусматривающие вознаграждения в размере до 75% ставки (оклада).

Размер премии конкретного работника определяется работодателем с учетом степени выполнения показателей и условий премирования.

Периодичность премирования равняется месяцу или кварталу. Иногда премирование производится по результатам работы и за месяц, и за квартал. Может быть определена и другая периодичность премирования.

Регулярные премии, выплачиваемые по заранее утвержденным показателям (в соответствии с положением о премировании), составляют надтарифную (переменную) часть заработной платы. Их необходимо отличать от разовых (единовременных) премий, которые не входят в систему стимулирования и не могут рассматриваться как составная часть заработной платы. Разовые премии являются поощрением работника за особые достижения в труде и выплачиваются за выполнение особо важных заданий, в связи с праздничными или торжественными датами, по итогам смотров или конкурсов.

252. Какие способы правового регулирования заработной платы используются в Российской Федерации?

В нашей стране, как и в большинстве стран мира, используется три основных метода регулирования оплаты труда: принятие законов и иных нормативных правовых актов государством, коллективно-договорное регулирование и установление условий оплаты труда в трудовом договоре.

В Российской Федерации на государственном уровне установлены основные принципы правового регулирования оплаты труда, базовые гарантии для работников и правовые меры защиты заработной платы. Государство регламентирует также условия оплаты труда работников бюджетной сферы.

Конкретные системы и размеры заработной платы (включая системы материального поощрения) определяются в коллективно-договорном порядке или путем принятия локальных нормативных актов. Коллективно-договорные или локальные нормативные акты устанавливают условия и порядок индексации заработной платы, некоторые правила оплаты при отклонении от нормальных условий труда, место и сроки выплаты заработной платы, форму оплаты труда; могут устанавливать период для расчета средней заработной платы, предусматривать льготы и преимущества для работников.

Круг вопросов, которые могут решаться в коллективном договоре или соглашении, достаточно широк и включает в себя:

выбор системы оплаты труда;

определение размеров оплаты труда (тарифных ставок, должностных окладов) или способов их исчисления (коэффициенты трудового участия, проценты от выручки и т.п.);

установление надбавок и доплат, носящих стимулирующий характер и не предусмотренных действующим законодательством;

механизм индексации заработной платы;

форма оплаты труда;

порядок, место и сроки выплаты заработной платы;

форма расчетного листка;

установление системы нормирования труда;

премирование;

установление компенсационных выплат, в том числе размера оплаты труда в ночное время; размера оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

установление оплаты труда при освоении новых производств (продукции);

установление периода для расчета средней заработной платы (если существует необходимость установить иной период, чем это предусмотрено ст. 139 ТК);

повышение гарантий, установленных государством.

В том случае, когда коллективный договор в организации не заключается, все вопросы, которые обычно решаются в этом договоре, могут найти отражение в локальном нормативном акте: положении об оплате труда, приказе руководителя организации, положении о премировании, положениях об отдельных видах выплат и т.п.

Индивидуально-договорное регулирование, осуществляемое работником и работодателем при заключении трудового договора, как правило, дополняет государственные, коллективно-договорные и локальные нормы.

В трудовом договоре можно установить размер должностного оклада в пределах "вилки", предусмотреть выплату персональной надбавки к зарплате за высокую квалификацию работника, выдающиеся достижения в труде и т.п. Однако в некоторых случаях трудовой договор становится основным регулятором условий оплаты труда. Это происходит, когда:

а) в организации (например, в субъекте малого предпринимательства) не заключен коллективный договор и не утверждены локальные нормативные акты, устанавливающие систему и размер заработной платы;

б) трудовой договор заключается с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;

в) трудовой договор заключается с работодателем - физическим лицом;

г) трудовой договор заключается с религиозной организацией.

Несмотря на то что в большинстве случаев работники при заключении трудового договора не договариваются о системе и размере оплаты труда, в соответствии со ст. 57 ТК условия оплаты их труда должны найти отражение в договоре. Это одно из существенных условий трудового договора.

253. Как оплачивается работа в выходные и нерабочие праздничные дни?

Правила оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день установлены ст. 153 ТК. В соответствии с указанной нормой 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.

Размеры оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день, установленные ст. 153 ТК, могут быть повышены по соглашению сторон социального партнерства или сторон трудового договора. Это можно сделать и в локальном нормативном акте, который в этом случае должен приниматься с учетом мнения представительного органа работников.

Принято считать, что для творческих работников и профессиональных спортсменов установлены специальные правила оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни, однако это не совсем так. Часть 1 ст. 153 ТК устанавливает минимальный размер оплаты, который ни при каких обстоятельствах не может быть снижен. Часть 2 указанной статьи для всех работников устанавливает тот же порядок определения конкретных размеров оплаты труда за работу в нерабочий день, что и для творческих работников, - в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре. Разница заключается только в том, что для всех работников, кроме творческих, локальный нормативный акт принимается с учетом представительного органа работников, если он создан (ст. 8 ТК), а для творческих - единолично работодателем.

Перечень профессий творческих работников до настоящего времени не утвержден.

254. Что представляют собой нормы труда?

Нормы труда являются конкретным выражением меры труда в конкретной организации, т.е. общественно необходимых затрат рабочего времени, которые складываются в условиях рынка.

Статья 160 ТК называет 3 вида норм труда: нормы выработки, нормы времени и нормы обслуживания.

Норма выработки - количество натуральных или условных единиц продукции (в тоннах, метрах, штуках и т.д.), которое должно быть выполнено за единицу рабочего времени (рабочую смену, месяц) одним или группой рабочих соответствующей квалификации.

Норма времени - количество рабочего времени, необходимого для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих соответствующей численности и квалификации.

Норматив численности - установленная численность работников, необходимых для выполнения единицы конкретной работы.

Кроме перечисленных существуют и другие нормы труда. Например, норма времени обслуживания, которая определяется количеством времени, необходимым на обслуживание единицы оборудования, квадратного метра производственной площади и т.д. К нормам труда относят также:

норму обслуживания - установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т.п.), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации в течение смены;

норму численности - установленное количество работников, требующихся для выполнения производственного задания (определенных объемов работ, а также управленческих или производственных функций);

нормированное задание - установленный объем работы, который работник или группа работников должны выполнять за определенный период с соблюдением установленных требований к качеству продукции (работы).

В зависимости от методов их разработки нормы труда делятся на научно обоснованные и опытно-статистические.

В зависимости от сферы применения нормы труда подразделяются на локальные и типовые.

Локальные нормы труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162 ТК). Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 161 ТК).

255. Каковы правила введения новых норм труда и какие условия должны быть обеспечены для выполнения норм труда?

Нормы труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. ст. 159, 162 ТК). Работодателю предоставлено право заменять и пересматривать нормы труда, т.е. вводить новые нормы по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, организации производства и труда (ст. 160 ТК). Надо подчеркнуть, что основанием для пересмотра действующих норм выработки, времени и т.д. являются лишь объективные обстоятельства, позволяющие реально повысить производительность труда, например установка нового оборудования, изменение технологии (исключение некоторых операций) и т.п. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не может служить основанием для изменения норм труда в сторону увеличения (ч. 3 ст. 160 ТК).

Изменение норм труда производится в том же порядке, что и их принятие, т.е. с учетом мнения представительного органа работников.

Работники должны быть извещены о введении новых норм труда не позднее чем за 2 месяца.

Для того чтобы работник мог выполнить установленные нормы труда, работодатель должен обеспечить нормальные условия работы. Трудовое законодательство раскрывает, что понимается под нормальными условиями работы применительно к выполнению норм выработки (ст. 163 ТК), однако указанные в ст. 163 ТК условия необходимы для выполнения любых норм труда. К ним 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.

Эти условия в определенной степени конкретизируют обязанности работодателя по обеспечению безопасности труда и предоставлению работникам оборудования, инструментов, технической документации и иных средств, необходимых для исполнения трудовых обязанностей (ст. 22 ТК).

Выполнение требований ст. 163 ТК является обязательным по отношению ко всем работникам. Необеспечение благоприятных условий для работы (и выполнения норм труда) может

рассматриваться как неисполнение работодателем своих обязанностей перед работником. Невыполнение норм труда в этом случае должно оцениваться как произошедшее по вине работодателя и соответствующим образом оплачиваться (ст. 155 ТК).

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

256. За чей счет производятся выплаты при предоставлении гарантий и компенсаций работникам?

Часть 2 ст. 165 ТК прямо указывает, что при предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. В установленных законом случаях средний заработок (или его часть) выплачивается работнику органами и организациями, в интересах которых работник исполнял государственные или общественные обязанности. В указанных случаях работодатель должен лишь освободить работника от работы на период исполнения соответствующих обязанностей. Особые правила установлены при исполнении работниками воинской обязанности или поступлении на военную службу по контракту. В соответствии со ст. 6 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" граждане на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения, связанного с решением вопросов призыва или прохождения военной службы, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с исполнением воинской обязанности, освобождаются от работы или учебы с сохранением за ними места постоянной работы или учебы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учебы, им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы, учебы) и обратно, а также командировочные расходы.

На время прохождения военных сборов работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы и выплатой среднего заработка. Одновременно им выплачиваются оклад по воинской должности, оклад по воинскому званию и возмещаются командировочные расходы за время нахождения в пути.

257. Что представляет собой служебная командировка?

Статья 166 ТК дает понятие служебной командировки. Это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Служебное поручение должно соответствовать трудовой функции работника и выполняться в интересах работодателя.

Направление в командировку является обязательным для работника, он не может отказаться от поездки без уважительных причин. При этом важно помнить, что некоторые категории работников не могут быть направлены в командировку, например беременные женщины (ст. 259 ТК), несовершеннолетние (ст. 268 ТК). Ученики не могут быть направлены в командировку, не связанную с ученичеством (ст. 203 ТК), работники, воспитывающие малолетних детей (до 3 лет), могут быть направлены в служебную командировку только с их согласия (ст. 259 ТК).

258. Каковы минимальные нормы возмещения командировочных расходов?

Статья 168 ТК, посвященная возмещению расходов, связанных со служебной командировкой, не указывает, в каком размере эти расходы должны возмещаться. До 1 января 2005 г. действовала норма, предусматривавшая, что размеры возмещения командировочных расходов не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета. Представляется возможным и сейчас использовать установленные для бюджетников нормы возмещения как минимальный размер гарантий, предоставляемых работникам в случае направления в командировку.

Правительством РФ принято Постановление "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета". Это Постановление предусматривает возмещение:

расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 руб. в сутки;

расходов на выплату суточных - в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке;

расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, - в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

водным транспортом - в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

автомобильным транспортом - в автобусе общего типа.

259. Как определяется вид транспорта при направлении в командировку?

Для правильного ответа на этот вопрос необходимо воспользоваться положениями Инструкции Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС "О служебных командировках в пределах СССР". В соответствии со ст. 423 ТК указанная Инструкция сохраняет свое действие в части, не противоречащей ТК.

Пункт 13 Инструкции предусматривает, что при наличии нескольких видов транспорта, связывающих место постоянной работы и место командировки, работодатель может предложить командированному работнику вид транспорта, которым ему надлежит воспользоваться. При отсутствии такого предложения работник самостоятельно решает вопрос о выборе транспорта.

260. За какие дни работнику выплачиваются суточные?

В соответствии с п. 14 Инструкции Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС "О служебных командировках в пределах СССР", которая действует в части, не противоречащей ТК, суточные выплачиваются командированному работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути. Суточные за время нахождения в пути выплачиваются по тем же нормам, что и за время пребывания в месте командировки.

В случае временной нетрудоспособности командированного работника ему на общем основании выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту своего постоянного места жительства (п. 16 Инструкции).

261. Какие компенсации выплачиваются работнику в связи с переездом на работу в другую местность?

В связи с переездом на работу в другую местность по предварительной договоренности с работодателем работнику возмещаются две группы расходов:

расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества и

расходы по обустройству на новом месте жительства.

Размеры возмещения определяются по соглашению сторон. В качестве некоего ориентира можно использовать те расходы, которые установлены Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета. Постановление Правительства РФ "О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность" предусматривает возмещение расходов работникам, переезжающим на работу в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) по предварительной договоренности с работодателем в следующих размерах:

а) расходы по переезду работника и членов его семьи (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в

размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, возмещение осуществляется в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

водным транспортом - в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

автомобильным транспортом - в автобусе общего типа;

б) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на работника и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена его семьи - в размере фактических расходов, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов (грузобагажа) железнодорожным транспортом.

При отсутствии указанных видов транспорта возмещаются расходы по провозу имущества воздушным транспортом от ближайшей к месту работы железнодорожной станции или от ближайшего морского либо речного порта, открытого для навигации в данное время;

в) расходы по обустройству на новом месте жительства: на работника - в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту его работы и на каждого переезжающего члена его семьи - в размере 1/4 должностного оклада (1/4 месячной тарифной ставки) по новому месту работы работника;

г) выплата работнику суточных - в размере 100 руб. за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы.

В случае если заранее невозможно точно определить размер подлежащих возмещению расходов в связи с переездом работника на работу в другую местность, ему по предварительной договоренности с работодателем выдается аванс.

Расходы по переезду членов семьи работника и по провозу их имущества, а также по обустройству их на новом месте жительства возмещаются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения 1 года со дня фактического предоставления жилого помещения.

262. В каких случаях работникам предоставляются гарантии и компенсации в связи с исполнением государственных обязанностей?

Гарантии в связи с исполнением обязанностей члена избирательной комиссии или комиссии референдума с правом решающего голоса предусмотрены п. 17 ст. 29 Федерального закона "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации". За членом комиссии с правом решающего голоса, освобожденным на основании представления комиссии от основной работы на период подготовки и проведения выборов, референдума, сохраняется основное место работы (должность), и ему выплачивается компенсация за период, в течение которого он был освобожден от основной работы. Размеры и порядок выплаты компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) устанавливаются комиссией, организующей соответствующие выборы, референдум, за счет и в пределах бюджетных средств, выделенных на проведение этих выборов, референдума.

Гарантии и компенсации арбитражным заседателям предоставляются в соответствии со ст. ст. 6, 7 Федерального закона "Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации". В частности, арбитражному заседателю пропорционально количеству рабочих дней, в течение которых он участвовал в осуществлении правосудия, соответствующим арбитражным судом субъекта РФ за счет средств федерального бюджета выплачивается компенсационное вознаграждение в размере 1/4 части должностного оклада судьи данного арбитражного суда, но не менее 5-кратного МРОТ, установленного законодательством РФ. Ему возмещаются командировочные расходы в порядке и размере, которые установлены для судей при командировании в пределах Российской Федерации.

Гарантии и компенсации присяжным заседателям установлены ст. 11 Федерального закона "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации", которая определяет материальное обеспечение заседателей. За время исполнения присяжным

заседателем обязанностей по осуществлению правосудия соответствующий суд выплачивает ему за счет средств федерального бюджета компенсационное вознаграждение в размере 1/2 части должностного оклада судьи этого суда пропорционально числу дней участия присяжного заседателя в осуществлении правосудия, но не менее среднего заработка присяжного заседателя по месту его основной работы за такой период.

Присяжному заседателю возмещаются судом командировочные расходы, а также транспортные расходы на проезд к месту нахождения суда и обратно в порядке и размере, установленных законодательством для судей данного суда.

Выполнение обязанностей в соответствии с законодательством о воинской обязанности и гарантии в связи с прохождением медицинского обследования, призывом на военные сборы и т.п. предусмотрены п. п. 1, 2 ст. 6, п. 2 ст. 56 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе".

Исполнение обязанностей свидетеля и гарантии в связи с этим предусмотрены ст. ст. 70, 95 ГПК. Указанные нормы устанавливают компенсации и для экспертов, специалистов, переводчиков.

Гарантии и компенсационные выплаты, полагающиеся свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым в связи с явкой в налоговый орган или работой по его поручению, предусмотрены ст. 131 НК.

Возможность мобилизации трудоспособного населения и гарантии в связи с этим предусмотрены Федеральными конституционными законами "О чрезвычайном положении" (ст. ст. 13, 29) и "О военном положении" (ст. ст. 7, 18).

263. Какие гарантии предоставляются членам КТС?

Гарантии членам КТС прямо предусмотрены ст. 171 ТК.

Члены КТС пользуются правом на освобождение от выполнения своих трудовых обязанностей для участия в работе комиссии. За этот период за ними сохраняется среднемесячный заработок. Порядок освобождения от работы членов КТС должен предусматриваться коллективным договором или локальным нормативным актом, регулирующим деятельность комиссии.

Вторая гарантия заключается в том, что члены КТС могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК с соблюдением порядка, установленного для членов профсоюза, т.е. с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК).

264. Какие гарантии предоставляются работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях?

Гарантии для работников, сочетающих работу с учебой в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, предусмотрены ст. 176 ТК. Они предоставляются работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и успешно выполняющим учебную программу. Организационно-правовая форма образовательного учреждения не имеет значения.

Предоставление гарантий обусловлено получением образования соответствующего уровня впервые. Если работник обучается сразу в двух учебных заведениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них (ст. 177 ТК). Необходимо также иметь в виду, что совместителям гарантии, связанные с обучением, не предоставляются (ст. 287 ТК).

В целях создания благоприятных условий для совмещения работы с обучением законодательством предусмотрены следующие гарантии:

предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов;

сокращение рабочего времени в период учебного года с оплатой в размере 50% среднего заработка.

Продолжительность учебного отпуска зависит от класса, в котором сдаются экзамены: в 9-м классе предоставляется 9 календарных дней, в 11-м (12-м) классе - 22 календарных дня.

Сокращение рабочего времени производится путем сокращения рабочей недели на 1 день либо каждого рабочего дня в течение рабочей недели.

Графики предоставления сокращенного рабочего дня, сокращенной рабочей недели и свободных от работы дней для лиц, успешно обучающихся без отрыва от работы в общеобразовательных учреждениях (начального, основного общего, среднего (полного) общего образования), утверждаются руководителями организаций по согласованию с образовательными учреждениями.

В тех случаях, когда в силу особой организации труда (разъездной характер работы, работа вахтовым методом, сезонная работа и др.) работники, обучающиеся в общеобразовательных

учреждениях (вечерних, сменных, заочных), не имеют возможности регулярно пользоваться свободными днями, работодатели вправе предоставлять им свободные от работы дни в суммированном виде (взамен еженедельного предоставления этих дней) в межсезонный период или в иной период наименьшей занятости на производстве в пределах общего количества свободных от работы дней.

Предоставляемое обучающимся свободное время оплачивается в размере 50% средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного МРОТ.

Помимо этого работники, обучающиеся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, пользуются общей гарантией, предусмотренной для всех совмещающих работу с обучением. По соглашению с работодателем они могут присоединить ежегодный оплачиваемый отпуск к дополнительному учебному отпуску (ст. 177 ТК).

Помимо гарантий, предусмотренных законодательством, работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, коллективным или трудовым договором могут устанавливаться дополнительные гарантии. Договорами о труде могут устанавливаться и гарантии работникам, проходящим обучение в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации.

265. На основании каких критериев устанавливаются гарантии для работников, совмещающих работу с обучением?

При ответе на этот вопрос надо учитывать, что гарантии работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются только в том случае, если они обучаются в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (ст. ст. 173 - 176 ТК). Помимо этого важно помнить, что гарантии в связи с получением образования без отрыва от работы предоставляются исключительно по месту основной работы (ст. 287 ТК).

Набор гарантий зависит от формы обучения. Так, для работников, обучающихся заочно, наряду с основными гарантиями (предоставление дополнительных (учебных) отпусков и сокращение рабочего времени с частичной оплатой) предусмотрена оплата проезда к месту учебы и обратно (ст. ст. 173, 174 ТК). Для работающих студентов предусмотрена лишь одна гарантия - предоставление отпуска без сохранения заработной платы для сдачи экзаменов (ст. 173 ТК).

Количественное выражение гарантий (продолжительность отпуска, размер оплаты проезда, количество часов рабочего времени, подлежащих сокращению) зависит от вида учебного заведения (или уровня получаемого образования) и курса (класса). Так, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях дополнительный (учебный) отпуск предоставляется в 9-м классе продолжительностью 9 календарных дней, в 11-м (12-м) классе - 22 календарных дня (ст. 176 ТК). При обучении в образовательных учреждениях среднего профессионального образования на 1-м и 2-м курсах предоставляется отпуск продолжительностью 30 календарных дней, на последующих курсах - 40 календарных дней (ст. 174 ТК). Оплата проезда студенту-заочнику высшего учебного заведения производится 1 раз в год в полном размере (ст. 173 ТК), а учащемуся техникума (колледжа) - в размере 50% стоимости проезда (ст. 174 ТК).

266. Предоставляются ли гарантии, связанные с обучением, работнику, получающему второе высшее образование?

Статья 177 ТК прямо предусматривает, что гарантии для работников, совмещающих работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. В том случае, когда работник направляется на обучение работодателем, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК, могут предоставляться ему в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении.

267. Предоставляются ли гарантии работнику, который живет и работает в г. Норильске, а учится в Киевском государственном университете?

Устанавливая гарантии для работников, совмещающих работу с обучением, ТК не оговаривает специальных правил для случаев, когда работник получает образование в иностранном учебном заведении. Из содержания соответствующих статей ясно, что речь идет о российских гражданах и российских образовательных учреждениях. Закон РФ "Об образовании", устанавливая государственные гарантии прав граждан Российской Федерации в области образования (ст. 5), подразумевает только российские учебные заведения.

Исходя из этого, ответ на поставленный вопрос должен быть отрицательным. Однако в трудовом договоре или в коллективном договоре могут устанавливаться гарантии и для случаев получения образования в иностранном государстве.

268. Какие гарантии предоставляются работникам, поступающим в учебные заведения?

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения высшего профессионального образования, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней (ст. 173 ТК). Для поступления в образовательные учреждения среднего профессионального образования предоставляется отпуск продолжительностью 10 календарных дней (ст. 174 ТК). Работникам, которые являются слушателями подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней для сдачи выпускных экзаменов.

Эти гарантии предоставляются в том случае, если соответствующие образовательные учреждения имеют государственную аккредитацию, а работник не является совместителем (ст. 287 ТК). Иных гарантий для поступающих в образовательные учреждения законодательство не предусматривает.

269. Какие гарантии предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по заочной форме обучения?

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по заочной форме обучения, предоставляются в соответствии со ст. 173 ТК.

Напомним, что правом на эти гарантии по основному месту работы обладают работники, получающие высшее образование впервые и проходящие обучение в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию. Кроме этого, обязательным условием предоставления гарантий является успешное обучение, т.е. выполнение учебных планов и программ. Работники считаются обучающимися успешно, если у них нет задолженности за предыдущий курс (семестр) и к началу лабораторно-экзаменационной сессии они сдали все зачеты, выполнили все работы по дисциплинам учебного плана (контрольные работы, курсовые проекты и т.д.) по предметам, вынесенным на сессию.

Студентам-заочникам (равно как и проходящим обучение по вечерней форме обучения) предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Продолжительность отпуска зависит от цели его предоставления и курса обучения. Так, для прохождения промежуточной аттестации на 1-м и 2-м курсах продолжительность отпуска составляет 40 календарных дней (на каждом курсе), на последующих курсах - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на 2-м курсе также предоставляется 50 календарных дней). Отпуск для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов составляет 4 месяца. Если обучение завершается лишь сдачей итоговых государственных экзаменов, продолжительность отпуска равна 1 месяцу.

Дополнительные отпуска, предоставляемые для участия в экзаменационной сессии и прохождения итоговой аттестации, имеют целевое назначение и должны быть использованы только по назначению и в установленные сроки.

Указанные отпуска оплачиваются в размере среднего заработка, исчисленного в соответствии со ст. 139 ТК.

К дополнительному отпуску может быть присоединен ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 177 ТК).

Помимо отпусков студенты-заочники имеют право на оплату проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно один раз в учебном году. Оплата производится работодателем.

На последних курсах (за 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов) работники, обучающиеся по заочной форме обучения, имеют право на сокращенное рабочее время. По их желанию им устанавливается рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка, но не ниже МРОТ.

Порядок использования льготного режима труда и отдыха определяется по соглашению между работником и работодателем. Например, работнику может предоставляться 1 свободный день в неделю или каждый рабочий день сокращается на 1,4 часа при 5-дневной рабочей неделе.

Свободные от работы дни, предоставляемые работникам в связи с обучением, не могут суммироваться и предоставляться в виде своеобразного отпуска за исключением случаев, прямо предусмотренных в подзаконных нормативных актах. Особые правила предусмотрены, например, для студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку специалистов для рыбной промышленности (Приказ Минвуза СССР от 10.09.1985 N 636), и учителей, обучающихся в образовательных учреждениях высшего

профессионального (педагогического) образования (Постановление Совета Министров РСФСР "О порядке предоставления учителям общеобразовательных школ, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних педагогических учебных заведениях, свободных от работы дней").

Иные гарантии могут устанавливаться коллективным договором или трудовым договором.

270. Какие расходы возмещаются работнику в связи с использованием личного транспорта для выполнения трудовых обязанностей?

В соответствии со ст. 188 ТК при использовании личного транспорта работнику выплачивается компенсация за использование (амортизацию) транспортного средства, а также возмещаются расходы, связанные с его использованием. Состав этих расходов законом не определен, он должен устанавливаться по соглашению сторон. На практике работодатель, как правило, берет на себя обязанность возместить расходы на приобретение горючего.

Размер компенсации определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ "Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией".

271. Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам в связи с направлением для повышения квалификации?

Гарантии и компенсации, предоставляемые работнику в связи с направлением на повышение квалификации с отрывом от работы, предусмотрены ст. 187 ТК.

За работником, направленным на курсы повышения квалификации (семинар, краткосрочную учебу и т.п.), сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, т.е. производится оплата:

расходов по проезду;

расходов по найму жилого помещения;

дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иных расходов, произведенных работником с разрешения или ведома работодателя.

272. Какие гарантии предоставляются донорам?

Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов предусмотрены ст. 186 ТК и Федеральным законом "О донорстве крови и ее компонентов".

В соответствии с указанным Законом донором крови и ее компонентов может быть каждый дееспособный гражданин с 18 лет, прошедший медицинское обследование. Медицинское обследование донора перед сдачей крови и выдача справок о состоянии его здоровья производятся бесплатно. Порядок медицинского обследования донора крови и ее компонентов утвержден Приказом Минздрава России.

Донорство может быть безвозмездным и платным. Соответственно различаются и предоставляемые работнику гарантии. Назовем сначала те из них, которые предоставляются всем работникам, сдавшим кровь и ее компоненты.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В том случае, когда по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Этот день работник может использовать по своему усмотрению, заранее предупредив работодателя. Например, он может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов. За работником сохраняется средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Это основные гарантии, которые предоставляются всем без исключения донорам.

Донору, сдавшему в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном 2 максимально допустимым дозам, в течение года пособие по временной нетрудоспособности при всех видах заболеваний выплачивается в размере полного заработка независимо от трудового стажа и обеспечивается первоочередное выделение по месту работы льготных путевок для санаторно-курортного лечения (ст. 10 Федерального закона "О донорстве крови и ее компонентов").

Граждане, награжденные знаком "Почетный донор России", имеют право: на внеочередное лечение в государственных или муниципальных организациях здравоохранения в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи; первоочередное приобретение по месту работы льготных путевок для санаторно-курортного лечения; предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года; ежегодную денежную выплату в размере 6 тыс. руб. в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 11 Федерального закона "О донорстве крови и ее компонентов").

Форма предоставления указанных мер социальной поддержки определяется нормативными правовыми актами субъектов РФ.

273. Какие гарантии предоставляются работнику в связи с временной нетрудоспособностью?

Гарантии при временной нетрудоспособности установлены ст. 183 ТК. Указанная норма не упоминает о сохранении за работником места работы, хотя это важнейшая гарантия для работника, которая означает, что заболевание работника и отсутствие в связи с этим на работе не может служить основанием прекращения трудовых отношений.

Гарантия по выплате пособия по временной нетрудоспособности реализуется через систему обязательного социального страхования на основании Федеральных законов "Об основах обязательного социального страхования" и "Об обеспечении пособиями по обязательному социальному страхованию граждан, работающих в организациях и у индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы, и некоторых других категорий граждан".

Российский закон о пособии по временной нетрудоспособности не принят, поэтому в настоящее время в части, не противоречащей российскому законодательству, применяются нормативные акты бывшего СССР. Основными нормативными актами, устанавливающими основания и условия назначения пособия по временной нетрудоспособности, размеры и продолжительность его выплаты, являются Основные условия обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденные Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС, и Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденное Постановлением Президиума ВЦСПС.

Все без исключения работники имеют право на пособие по временной нетрудоспособности.

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается при заболевании (травме), связанном с утратой трудоспособности; при санаторно-курортном лечении; при болезни члена семьи и в случае необходимости ухода за ним; при карантине; при протезировании с помещением в стационар протезно-ортопедического предприятия.

Основанием для назначения пособия является листок нетрудоспособности, выданный медицинским учреждением.

Размер пособия зависит от характера заболевания, наличия у работника дополнительных льгот, установленных законодательством, и продолжительности непрерывного трудового стажа. Так, при временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья и профессионального заболевания размер пособия составляет 100% среднего заработка. В размере среднего заработка выплачивается пособие и работающим инвалидам Великой Отечественной войны, инвалидам боевых действий на территории других государств и другим приравненным к ним в отношении льгот инвалидам и некоторым другим категориям работников.

В других случаях нетрудоспособности размер пособия по общему правилу зависит от продолжительности непрерывного трудового стажа и составляет: 100% заработка при стаже 8 лет и более; 80% - при стаже от 5 до 8 лет; 60% - при стаже до 5 лет.

Максимальный размер пособия за полный календарный месяц составляет 15000 руб. В районах и местностях, где в установленном порядке применяются районные коэффициенты по заработной плате, максимальный размер пособия определяется с учетом этих коэффициентов.

274. Какие гарантии предоставляются работникам, направляемым на медицинское обследование?

В соответствии со ст. 185 ТК работники, обязанные проходить медицинское обследование, освобождаются от работы и за ними сохраняется средний заработок.

Категории работников, которые проходят периодический медицинский осмотр (обследование), указаны в ст. 213 ТК. Это работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта; работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений и некоторые другие категории работников.

За работниками, направленными на медицинское осмотр (обследование), на все время освобождения от работы сохраняется средний заработок. При направлении в стационарное лечебно-профилактическое учреждение средний заработок сохраняется в течение всего периода пребывания в стационаре.

Надо обратить внимание на то, что осмотр (обследование) может быть очередным и внеочередным - проводимым в соответствии с медицинскими рекомендациями (ст. 219 ТК). В любом случае работнику предоставляются установленные законодательством гарантии.

Средняя заработная плата сохраняется и на время психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности.

ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

275. Что такое дисциплина труда и каково ее значение?

Дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 ТК).

Без подчинения всех участников трудового процесса определенному распорядку, координации деятельности и слаженности в работе, т.е. без соблюдения установленных правил поведения, дисциплины труда, невозможно достижение той цели, для которой организуется совместный трудовой процесс. Трудовая дисциплина - необходимое условие (элемент) всякого коллективного труда независимо от организационно-правовой формы организации и социально-экономических отношений, сложившихся в обществе.

Обязанность соблюдать дисциплину труда ст. 21 ТК называет в качестве одной из основных обязанностей работников.

В свою очередь работодатель согласно ч. 2 ст. 189 ТК обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Закрепленная в ТК, других законах и иных нормативных правовых актах, коллективном договоре, соглашениях и трудовом договоре обязанность работника и работодателя соблюдать дисциплину труда означает прежде всего обязанность соблюдать трудовой распорядок, установленный у данного работодателя.

276. Что следует понимать под правилами внутреннего трудового распорядка и каково их содержание?

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК 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. Правилами внутреннего трудового распорядка определяется трудовой распорядок организации.

Содержание правил внутреннего трудового распорядка у каждого работодателя определяется применительно к конкретным условиям и специфике работы. Однако оно должно соответствовать ТК и иным федеральным законам. Так, права и обязанности работников и работодателя должны определяться в правилах внутреннего трудового распорядка с учетом положений ст. ст. 21 и 22 ТК. Порядок приема на работу - в соответствии с требованиями ст. 68 ТК. Порядок увольнения работников должен соответствовать правилам, установленным ст. ст. 77 - 84.1, 179 - 180 и другим статьям ТК.

Законодатель не ограничивает содержание правил внутреннего трудового распорядка положениями, прямо указанными в ч. 4 ст. 189 ТК. В них могут быть включены и другие вопросы, требующие урегулирования у данного работодателя. В каждой конкретном случае их характер определяется работодателем.

С правилами внутреннего трудового распорядка до подписания трудового договора должны быть ознакомлены под роспись все работники, поступающие на работу к данному работодателю.

277. В каком порядке утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

Согласно ст. 190 ТК правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Учет мнения представительного органа работников осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК.

В соответствии с ч. 2 ст. 190 ТК правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Следует отметить, что ч. 2 ст. 190 ТК, предусматривающая, что правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору, не соответствует ч. 4 ст. 189 ТК, в которой дано понятие правил внутреннего трудового распорядка, ст. 8 ТК, определяющей порядок принятия локальных нормативных актов, а также ст. ст. 40 - 44 ТК, регламентирующим заключение коллективного договора.

Как видно из содержания указанных статей, коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка - это не равнозначные по своей сущности акты. Коллективный договор - это двухсторонний правовой акт, правила же внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, утверждаемый работодателем. Различны они и по порядку их принятия и внесения изменений. Для принятия коллективного договора (а значит, и приложений к нему, как его составных частей) ТК предусмотрена специальная процедура. Для разработки и принятия правил внутреннего трудового распорядка каких-либо специальных процедур не установлено. Следовательно, правила внутреннего трудового распорядка как локальный нормативный акт не могут быть приложением к коллективному договору. Если же его рассматривать как приложение к коллективному договору, то он не может считаться локальным нормативным актом, как это установлено ч. 4 ст. 189 ТК.

278. Какими нормативными правовыми актами помимо правил внутреннего трудового распорядка регламентируется трудовая дисциплина и в каком порядке они утверждаются?

Наряду с правилами внутреннего трудового распорядка в некоторых отраслях экономики (железнодорожный, морской, речной транспорт, связь и др.) для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине. В соответствии с ч. 5 ст. 189 ТК уставы и положения о дисциплине устанавливаются федеральными законами.

Однако до принятия соответствующих законов согласно ст. 423 ТК действуют уставы и положения, утвержденные нормативными правовыми актами Президента РФ, Правительством РФ.

Уставы и положения о дисциплине предусматривают повышенные требования к отдельным категориям работников, нарушение которых может повлечь за собой тяжелые последствия. Так, Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства РФ, предусмотрено, что нарушение дисциплины на железнодорожном транспорте создает угрозу жизни и здоровью людей, безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, а также приводит к невыполнению договорных обязательств.

Согласно Уставу о дисциплине работников морского транспорта, утвержденному Постановлением Правительства РФ, работник морского транспорта обязан содействовать обеспечению безопасности плавания судов, защите и сохранности окружающей среды, поддержанию порядка на судах, предотвращению причинения вреда судам, находящимся на них людям и грузам, а также обеспечению безопасности и сохранности технических средств, оборудования и другого имущества морского транспорта.

В Уставе о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утвержденном Постановлением Правительства РФ, подчеркивается, что помимо трудовых обязанностей, закрепленных законодательством РФ о труде, правилами внутреннего трудового распорядка, техническими, технологическими и должностными инструкциями, коллективными и трудовыми договорами, на работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии распространяется Устав о дисциплине в целях обеспечения безопасности ядерноопасных объектов и предотвращения несанкционированных действий в отношении ядерных материалов, ядерных установок и пунктов хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ, хранения радиоактивных отходов.

Работодатель не вправе вносить в положения и уставы о дисциплине какие-либо изменения и дополнения. Некоторые особенности, касающиеся трудового распорядка работников, подпадающих под действие положений и уставов о дисциплине, могут быть предусмотрены в

правилах внутреннего трудового распорядка, действующих у данного работодателя. Однако они не должны противоречить положениям и уставам о дисциплине.

С положениями и уставами о дисциплине до подписания трудового договора должны быть ознакомлены под роспись все работники, на которых они распространяются.

279. На каких работников распространяется действие положений и уставов о дисциплине?

Положения и уставы о дисциплине обязательны для тех работников, которые подпадают под их действие в соответствии с этими или специальными нормативными правовыми актами. Так, согласно Положению о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации оно распространяется на всех работников организаций железнодорожного транспорта независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, в том числе на работников аппарата управления ОАО "Российские железные дороги", за исключением работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного питания на железнодорожном транспорте (к указанной категории не относятся работники вагонов-ресторанов), сельского хозяйства, медико-санитарных учреждений, учебных заведений, научно-исследовательских и методических кабинетов, культурно-просветительных, спортивных и детских учреждений, пансионатов и домов отдыха.

Действие Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии распространяется на работников организаций, перечень которых утверждается Правительством РФ, а также на работников эксплуатирующих организаций, непосредственно обеспечивающих безопасность объектов использования атомной энергии в соответствии с перечнем должностей (профессий), разрабатываемым и утверждаемым соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

280. Какие правовые средства обеспечивают соблюдение трудовой дисциплины?

Средствами обеспечения трудовой дисциплины являются создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной производственной деятельности, применение мер поощрения за добросовестный труд, а в необходимых случаях - мер дисциплинарного воздействия.

Создание условий для соблюдения работниками дисциплины труда ч. 2 ст. 189 ТК возлагает на работодателя. Сформулированная в ней в общей форме обязанность работодателя создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, конкретизуется в других статьях ТК и законах, в иных нормативных правовых актах, коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре.

В соответствии с ними работодатель обязан соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать безопасность, охрану и гигиену труда; выплачивать работникам причитающуюся им заработную плату в полном размере и в установленные сроки.

Вместе с тем сами по себе необходимые условия труда, если даже они созданы в организации, не гарантируют от проявлений недисциплинированности, от нарушений установленных правил поведения.

В связи с этим законодательством предусмотрены специальные правовые средства, способствующие обеспечению трудовой дисциплины. К ним относятся поощрения за успехи в работе и дисциплинарные взыскания.

281. Что понимается под поощрением как способом обеспечения трудовой дисциплины и какие виды поощрений работодатель вправе применять к работникам?

Поощрение как способ обеспечения трудовой дисциплины - это определенная форма общественного признания заслуг работника в связи с достигнутыми им успехами в работе. Оно оказывает на работника не только положительное моральное воздействие, но и влечет за собой предоставление определенных преимуществ.

Поощрение оказывает положительное влияние не только на поощряемого работника, но и на других работников данной организации, т.е. является определенным стимулом к добросовестному выполнению возложенных на них обязанностей, к соблюдению трудовой дисциплины.

Виды, основания и порядок поощрения за добросовестный труд регламентируются ТК, другими законами, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и уставами о дисциплине.

Согласно ст. 191 ТК работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Добросовестным принято считать исполнение трудовых обязанностей в точном соответствии с требованиями, предъявляемыми к выполнению работы, с соблюдением правил и норм, установленных должностными инструкциями, квалификационными характеристиками работ, инструкциями и требованиями по охране труда и другими документами, регламентирующими трудовую функцию работника, с соблюдением действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка.

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей работодатель вправе применить к работнику любое поощрение, предусмотренное ТК, а именно: объявить благодарность, выдать премию, наградить ценным подарком, почетной грамотой, представить к званию лучшего по профессии.

Указанный перечень поощрений не является исчерпывающим. Положением или уставом о дисциплине, коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации могут быть определены и другие виды поощрений (например, звания "Ветеран завода", "Заслуженный работник организации" и др.).

Работодатель может применить к работнику одновременно несколько поощрений. На практике, как правило, сочетают меры морального и материального поощрения, например объявление благодарности и выдачу премии. В отличие от ранее действовавшего законодательства ТК не предусматривает правила о неприменении к работнику мер поощрения в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

В целях обеспечения гласности и действенности поощрений они объявляются приказом и доводятся до сведения всех работников организаций.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством, т.е. за заслуги, значение которых выходит за пределы конкретной организации, работники могут быть представлены к государственным наградам (к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, присвоению почетных званий и др.).

Государственные награды РФ являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре, искусстве, строительстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни, прав граждан и иные заслуги перед государством.

282. Каков порядок награждения государственными наградами?

Право награждать государственными наградами и присваивать звания Российской Федерации предоставлено Президенту РФ (ст. 89 Конституции).

Порядок награждения определяется в основном Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента РФ. Им предусмотрено, что ходатайство о награждении государственными наградами обсуждается в коллективах организаций и после принятия соответствующего решения направляется после согласования с органами местного самоуправления районов, городов в органы исполнительной власти субъектов РФ или по согласованию с ними в федеральные органы государственной власти. Положением о государственных наградах Российской Федерации предусмотрены, в частности: ордена - "За заслуги перед Отечеством", "Дружбы", "Почета"; медали - "За заслуги перед Отечеством"; знак отличия - "За безупречную службу" и др.

Представление к государственным наградам должно иметь форму наградного листа, которая утверждена Указом Президента РФ "Об утверждении форм наградного листа для представления к награждению государственными наградами Российской Федерации".

К видам награждений за особые трудовые заслуги относятся также государственные премии, премии Президента РФ, Правительства РФ. Они присуждаются за достижения в области литературы и искусства, науки и техники, в области образования.

Граждане Российской Федерации, заслужившие мировую известность благодаря личному вкладу в осуществление социальной и экономической политики государства, по представлению органов исполнительной власти субъектов РФ награждаются Почетной грамотой Правительства РФ.

Ходатайство о награждении Почетной грамотой Правительства РФ вправе возбуждать органы местного самоуправления и организации независимо от их организационно-правовой формы. Положение о Почетной грамоте Правительства Российской Федерации утверждено Постановлением Правительства РФ.

Государственные награды вручает Президент Российской Федерации или по его поручению и от его имени уполномоченные им лица.

Государственные награды вручаются в обстановке торжественности и широкой гласности не позднее 2 месяцев со дня вступления в силу указа Президента РФ о награждении. Перед вручением государственных наград зачитывается указ Президента РФ о награждении.

Высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд могут быть поощрены присвоением почетных званий в соответствии с Указом Президента РФ от 30 декабря 1995 г. N 1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации". Такими почетными званиями являются: "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации", "Заслуженный агроном Российской Федерации", "Заслуженный летчик-испытатель Российской Федерации", "Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации" и др.

Федеральным законом "О ветеранах" для лиц, награжденных орденами и медалями либо награжденных ведомственными значками отличия в труде и имеющих стаж, дающий право на пенсию по старости или за выслугу лет, установлено звание "Ветеран труда".

283. Какие сведения о награждениях и поощрениях вносятся в трудовые книжки работников?

Согласно п. 24 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ, в трудовые книжки вносятся следующие сведения:

- о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;
- о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом организациями;
- о других видах поощрения, предусмотренных законодательством РФ, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине.

284. Что понимается под дисциплинарной ответственностью и каково ее значение?

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника ответить за совершенный им дисциплинарный проступок и понести меры взыскания, предусмотренные трудовым законодательством.

Посредством применения меры взыскания работник, нарушивший трудовую дисциплину, подвергается наказанию. Однако роль дисциплинарной ответственности как средства обеспечения трудовой дисциплины состоит не только в наказании работника, совершившего дисциплинарный проступок, но и в предупреждении правонарушений в дальнейшем, в том числе и другими работниками. Иначе говоря, наряду с карательной функцией дисциплинарная ответственность выполняет и превентивную (предупредительную) функцию.

Дисциплинарная ответственность наступает за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником именно трудовых обязанностей, т.е. обязанностей, возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка. В связи с этим не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности работник, например, за отказ от выполнения общественного поручения, за нарушение правил поведения в общественных местах и т.п.

285. При наличии каких обязательных условий допускается привлечение работника к дисциплинарной ответственности?

Дисциплинарная ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей может наступить при условии, если будут установлены противоправность его действий или бездействия и его вина.

Противоправность действий или бездействия работника означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в том числе правилам внутреннего трудового распорядка, положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям и др., а также условиям трудового договора. Противоправными являются, например, прогулы без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии, опоздания на работу и др.

Любые действия работника, соответствующие законам и иным нормативным правовым актам, являются правомерными и не могут квалифицироваться как дисциплинарный проступок. Например, отказ работника от перевода на другую работу в случаях, когда такой перевод допускается только с согласия работника, или отказ работника от выполнения распоряжения о выходе на работу до окончания отпуска, так как законом не предусмотрено право работодателя досрочно отзывать работников из отпуска без их согласия.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Умышленная вина предполагает определенное волевое решение (действие или бездействие), направленное на нарушение установленных правил поведения. Неосторожность как форма вины имеет место тогда,

когда работник не предвидит последствий своего противоправного действия, хотя должен был предвидеть, либо когда он предвидит такие последствия, но легкомысленно надеется их предотвратить.

Дисциплинарная ответственность возможна при любой форме вины. Вместе с тем не может считаться виновным невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (например, из-за отсутствия необходимых материалов, из-за недостаточной квалификации работника, в связи с его болезнью и т.п.).

286. Что является дисциплинарным проступком?

Дисциплинарным проступком согласно ст. 192 ТК является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Как разъяснил Пленум ВС в Постановлении от 17.03.2004 N 2, это может быть нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п. (п. 35).

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 правовом 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 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), 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). 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 ст. 77 ТК с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 74 ТК;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (см. п. 35 Постановления Пленума ВС от 17.03.2004).

Как неисполнение трудовых обязанностей следует рассматривать и отказ от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (когда он не был одновременно заключен с трудовым договором), если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним должен быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал.

Однако, если необходимость заключить трудовой договор о полной материальной ответственности возникла после заключения трудового договора с работником 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, в силу ч. 3 ст. 74 ТК работодатель обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (см. ч. 4 ст. 74 ТК).

287. Какие виды дисциплинарной ответственности предусмотрены трудовым законодательством?

Принято различать общую и специальную дисциплинарную ответственность.

Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников независимо от условий и характера их труда и предусмотрена ТК.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена уставами и положениями о дисциплине и другими нормативными правовыми актами для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики (транспорт, связь и др.). Установление специальной дисциплинарной ответственности обусловлено, во-первых, спецификой трудовых функций, выполняемых этими работниками, а во-вторых, особо тяжелыми последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ими возложенных на них трудовых обязанностей.

Специальная дисциплинарная ответственность предусматривает ряд дополнительных мер взыскания. Например, согласно п. 10 Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утвержденного Постановлением Правительства РФ, за совершение дисциплинарного проступка к работнику может применяться помимо предусмотренных законодательством РФ о труде такое дисциплинарное взыскание, как предупреждение о неполном служебном соответствии.

Некоторые особенности привлечения к дисциплинарной ответственности установлены для государственных гражданских служащих.

В соответствии с Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" за совершение дисциплинарного проступка к гражданскому служащему могут быть применены и такие дисциплинарные взыскания, как предупреждение о неполном должностном соответствии и освобождение от замещаемой должности гражданской службы.

288. В чем отличие дисциплинарной ответственности от ответственности, предусмотренной КоАП?

Дисциплинарную ответственность как вид юридической ответственности следует отличать от ответственности, предусмотренной КоАП. Они различаются по характеру правонарушений, за которые наступает та или иная ответственность, по субъектам, имеющим право налагать взыскания, по кругу лиц, которые могут быть привлечены к ответственности, а также по видам применяемых к ним мер взыскания.

В отличие от дисциплинарной ответственности, которая, наступает за нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), административная ответственность наступает за совершение административного правонарушения, т.е. противоправного, виновного действия (бездействия) физического или юридического лица, за которое КоАП или законами субъектов РФ установлена административная ответственность. Например, за нарушение правил противопожарной безопасности, правил дорожного движения, правил регистрации по месту проживания и др.

Дисциплинарные взыскания налагаются только тем работодателем, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях. Административные же взыскания вправе применять специально уполномоченные органы или лица, с которыми правонарушитель не связан трудовыми отношениями (например, государственные инспекции труда, органы милиции и др.).

Дисциплинарная и административная ответственность различаются и по видам применяемых взысканий.

Виды административных взысканий предусмотрены КоАП и не могут применяться за совершение дисциплинарного проступка (например, предупреждение, штраф, дисквалификация и др.). В то же время за совершение административного проступка нельзя применять взыскания, установленные ТК за совершение дисциплинарного проступка. При этом не имеет значения, где совершен административный проступок: на территории организации, с которой работник состоит в трудовых правоотношениях, или в другом месте.

289. Какие виды дисциплинарных взысканий предусмотрены ТК?

Статья 192 ТК предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по основаниям, предусмотренным соответствующими пунктами ч. 1 ст. 81 ТК (п. 5 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, п. 6 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, п. п. 7 и 8 - 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, п. 9 - принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации, п. 10 - однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей), а также п. 1 ст. 336 ТК - повторное в течение одного года нарушение устава образовательного учреждения.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (ч. 2 ст. 192).

Следует отметить, что применение за совершение дисциплинарного проступка любого другого взыскания, не предусмотренного ТК, федеральными законами или уставами (положениями) о дисциплине, является незаконным (например, взыскание штрафа).

290. Какие нарушения трудовых обязанностей ТК относит к числу грубых, за однократное совершение которых может последовать увольнение работника?

К числу грубых нарушений трудовых обязанностей, за однократное совершение которых может последовать увольнение, п. 6 ст. 81 ТК относит:

а) прогул, т.е. отсутствие 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) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

г) совершение 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) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение 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.

291. Какие обстоятельства должен учитывать работодатель при привлечении работника к дисциплинарной ответственности?

При привлечении работника к дисциплинарной ответственности работодатель должен иметь в виду, что право выбора конкретного дисциплинарного взыскания, из числа предусмотренных законодательством, принадлежит ему. Однако при этом он должен учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен. Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 192 ТК наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя (п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

Применение взыскания за совершение дисциплинарного проступка является правом, а не обязанностью работодателя. Руководитель организации может, учитывая все обстоятельства дела, не налагать взыскание на работника, совершившего дисциплинарный проступок, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием.

При применении дисциплинарного взыскания необходимо строгое соблюдение установленных для этого правил. Если при наложении дисциплинарного взыскания работодателем этот порядок будет нарушен, орган, рассматривающий трудовой спор о правомерности наложения взыскания, может признать применение дисциплинарного взыскания необоснованным.

292. В каком порядке применяется дисциплинарное взыскание?

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 ТК. В соответствии с ней работодатель до применения дисциплинарного взыскания должен затребовать от работника письменное объяснение. Такое объяснение необходимо для выяснения всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, его противоправности, а также степени вины работника, совершившего проступок. Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать письменное объяснение не может служить препятствием для применения взыскания. В случае спора о правомерности применения дисциплинарного взыскания

такой акт будет служить доказательством соблюдения работодателем правил привлечения к дисциплинарной ответственности.

За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Однако в тех случаях, когда неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, возможно применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК.

Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание за дисциплинарный проступок и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении (п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2). Работника, прекратившего трудовые отношения с работодателем, нельзя подвергнуть дисциплинарному взысканию.

293. Кто вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и как оно оформляется?

Дисциплинарное взыскание применяется руководителем организации. Другие должностные лица могут применять дисциплинарные взыскания, если такие полномочия им предоставлены соответствующими документами (уставом организации, приказом руководителя и др.).

О применении дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение) работодателя. В приказе (распоряжении) указываются основание применения взыскания, т.е. конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергнут дисциплинарному взысканию, и его вид (замечание, выговор и др.). Приказ о наложении взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник по тем или иным причинам отказывается ознакомиться с приказом (распоряжением) о применении к нему дисциплинарного взыскания, работодатель обязан составить соответствующий акт.

По сложившейся практике приказ (распоряжение о применении дисциплинарного взыскания) доводится до сведения всех работников.

Если, по мнению работника, дисциплинарное взыскание применено к нему необоснованно или мера взыскания не соответствует тяжести совершенного проступка, он вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в установленном законом порядке.

294. В течение какого периода времени к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание?

Дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но во всяком случае не позднее одного месяца со дня обнаружения. Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении одного месяца со дня обнаружения проступка или по истечении 6 месяцев со дня его совершения. Если дисциплинарный проступок обнаружен в результате ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки, работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание в течение 2 лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не засчитывается время производства по уголовному делу (ч. ч. 3, 4 ст. 193 ТК).

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 месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников. Отсутствие работника на работе по иным основаниям, в 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. К отпуску, прерывающему течение месячного срока, относятся все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением, отпуска без сохранения заработной платы.

Как разъяснено в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, месячный срок для применения такого дисциплинарного взыскания, как расторжение трудового договора в случае совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, исчисляется со дня вступления в законную приговора суда или постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

295. В течение какого срока дисциплинарное взыскание считается действующим?

Дисциплинарное взыскание считается действующим в течение одного года со дня его применения. По истечении годичного срока, если работник не подвергался новому взысканию, дисциплинарное взыскание снимается автоматически, т.е. без издания специального приказа (распоряжения) о снятии взыскания, и работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч. 1 ст. 194 ТК). Однако, если в течение указанного срока к работнику было применено новое дисциплинарное взыскание, первое сохраняет силу и учитывается наравне с новым (например, при решении вопроса об увольнении работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК).

296. Допускается ли снятие дисциплинарного взыскания до истечения годичного срока?

Устанавливая годичный срок действия дисциплинарного взыскания, законодатель вместе с тем допускает возможность досрочного его снятия, если подвергнутый взысканию работник не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Право досрочного снятия дисциплинарного взыскания, т.е. до истечения года со дня его применения, принадлежит работодателю. Он может досрочно снять дисциплинарное взыскание по собственной инициативе, по просьбе самого работника, по ходатайству его непосредственного начальника или представительного органа работников. При этом не имеет значения, сколько времени прошло со дня применения дисциплинарного взыскания. Так как законодатель не установил какого-либо минимального срока, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания, в каждом конкретном случае этот вопрос решается исходя из конкретных обстоятельств, поведения работника и инициативы лиц, имеющих право ходатайствовать о снятии дисциплинарного взыскания.

О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение) с указанием в нем мотивов, послуживших основанием для досрочного снятия взыскания.

Работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

297. Может ли работодатель применить к работнику поощрение в период действия дисциплинарного взыскания?

Действующее законодательство не предусматривает правила, запрещающего применять поощрения к работникам, имеющим дисциплинарное взыскание. В связи с этим в каждом конкретном случае вопрос о применении поощрения к работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, решается исключительно по усмотрению работодателя.

298. В отношении каких работников установлены особенности привлечения к дисциплинарной ответственности и в чем они состоят?

Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности установлены в отношении руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации и их заместителей.

Помимо общих правил привлечения к дисциплинарной ответственности, указанные работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности по требованию представительного органа работников за нарушение законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения.

ОХРАНА ТРУДА

299. Каковы обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда?

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда предусмотрены ст. 212 ТК. В соответствии с указанной нормой работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК и иными федеральными законами сроки;

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

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Приведенные обязанности охватывают практически все сферы деятельности работодателя и подразделяются на:

обязательства по обеспечению правового регулирования охраны труда (разработка правил и инструкций по охране труда);

обязательства по информационному обеспечению (ознакомление работников с требованиями охраны труда, необходимость наличия в организации комплекта соответствующих правовых актов и т.п.);

обязательства по проведению соответствующих организационных мероприятий (проведение инструктажа работников, организация расследования несчастных случаев на производстве и т.п.);

обязательства по содействию государственным органам, осуществляющим надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда (выполнение предписаний должностных лиц и т.п.);

обязательства по соблюдению трудовых прав работников (обеспечение обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и т.п.).

300. Какие категории работников должны проходить медицинский осмотр?

В соответствии со ст. 213 ТК медицинские осмотры (обследования) проходят работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта.

Эти категории работников проходят предварительный (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Круг работников, которые должны проходить медицинские осмотры, уточняется в подзаконных нормативных правовых актах: Временном перечне вредных, опасных веществ и производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников, медицинских противопоказаний, а также врачей-специалистов, участвующих в проведении этих медицинских осмотров, и необходимых лабораторных и функциональных исследований и Временном перечне работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры, врачей-специалистов, участвующих в проведении этих медицинских осмотров, и необходимых лабораторных и функциональных исследований.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений проходят предварительный и периодические медицинские осмотры с другой целью. Это охрана здоровья населения, предупреждение возникновения и распространения заболеваний.

Несовершеннолетние проходят предварительный и периодические (ежегодные) медицинские осмотры на основании ст. ст. 69, 266 ТК.

В соответствии со ст. 9 Федерального закона "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" предусмотрены предварительные и периодические медицинские осмотры работников, проводящих лечебные, исследовательские и иные работы, связанные с вирусом иммунодефицита человека. Перечень таких работников утвержден Постановлением Правительства РФ. Он включает врачей, средний и младший медицинский персонал центров по профилактике и борьбе со СПИДом, учреждений здравоохранения, специализированных отделений и структурных подразделений учреждений здравоохранения, которые заняты непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы с лицами, инфицированными вирусом иммунодефицита человека, имеющие с ними непосредственный контакт; научных работников, специалистов, служащих и рабочих научно-исследовательских учреждений, предприятий (производств) по изготовлению медицинских иммунобиологических препаратов и других организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

Предварительные и периодические осмотры, а также психофизиологические обследования проходят работники объектов использования атомной энергии (атомных станций, исследовательских реакторов, судов с ядерными энергетическими установками, пунктов хранения радиоактивных отходов и др.). Перечни медицинских противопоказаний и должностей, на которые

распространяются данные противопоказания, утверждены Постановлением Правительства РФ. Перечень должностей включает практически всех работников, эксплуатирующих ядерные реакторы или осуществляющих контроль за ядерной и радиационной безопасностью.

Персонал объектов по хранению и уничтожению химического оружия, а также спасатели помимо предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров проходят медицинские осмотры до и после рабочей смены (ст. 14 Федерального закона "Об уничтожении химического оружия"; п. 7 Положения о бесплатной медицинской реабилитации спасателей в Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ).

Спасатели, кроме того, проходят предэкспедиционные (перед отъездом в район чрезвычайной ситуации) и послеэкспедиционные (не позднее 7 дней после прибытия из района чрезвычайной ситуации к месту постоянной работы) осмотры.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами могут быть установлены иные категории работников, проходящих медицинский осмотр.

301. Каковы обязанности работника в области охраны труда?

Обязанности работника в области охраны труда предусмотрены ст. ст. 21, 214 ТК и конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка и инструкциях по охране труда. К ним относятся обязанности:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

302. Как образуется комитет (комиссия) по охране труда?

Порядок создания комитета (комиссии) по охране труда определен ст. 218 ТК и Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России.

Инициатором создания комитета может выступать любая из сторон.

Представители работников выдвигаются в комитет, как правило, из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

Численность членов комитета может определяться в зависимости от числа работников в организации, специфики производства, структуры и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателей и работников.

Условия создания, деятельности и срок полномочий комитета (комиссии) оговариваются в коллективном договоре или совместном решении работодателя и представительных органов работников.

Выдвижение в комитет представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представителей работодателя - работодателем (п. 12 Типового положения).

Состав комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комитета, как правило, является работодатель или его ответственный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем - работник службы охраны труда (п. 13 Типового положения).

303. Кто осуществляет государственное управление охраной труда?

Государственное управление охраной труда осуществляет Правительство РФ непосредственно или по его поручению органы федеральной исполнительной власти. На

территории субъекта РФ деятельность федеральных органов сочетается с управлением, осуществляемым органами исполнительной власти субъектов РФ (ст. 216 ТК).

Правительство РФ в соответствии с законодательством, определяющим его статус, регулирует отношения в социально-экономической сфере (в том числе в области охраны труда); формирует федеральные целевые программы и обеспечивает их реализацию; принимает меры по обеспечению условий для реализации трудовых прав граждан; руководит работой федеральных министерств и иных федеральных органов исполнительной власти и контролирует их деятельность и др. (ст. ст. 12, 13, 16 Федерального конституционного закона "О Правительстве Российской Федерации").

Основным федеральным органом исполнительной власти, который по поручению Правительства РФ управляет охраной труда, является Минздравсоцразвития России, которое на основании положения о нем разрабатывает и утверждает:

перечень документации и материалов, представляемых на государственную экспертизу условий труда (в зависимости от объекта экспертизы);

предельные нормы переноски и перемещения тяжестей работниками в возрасте до 18 лет;

порядок обучения и проверки знания требований охраны труда работников организаций, включая обучение и проверку знаний отдельных категорий застрахованных работников за счет Фонда социального страхования Российской Федерации;

положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве;

правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания;

межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда;

типовые нормы труда;

нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов;

нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты;

нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи;

нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов;

рационы лечебно-профилактического питания;

перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов;

перечень предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, проведение которых частично финансируется за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда;

критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, форма программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания;

методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда;

типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется Федеральной службой по труду и занятости (ст. 216.1 ТК).

В управлении охраной труда участвуют министерства и иные федеральные органы исполнительной власти. Их полномочия в области охраны труда определяются положениями об этих органах.

На территориях субъектов РФ государственное управление охраной труда осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда (ч. 4 ст. 216 ТК).

Полномочия органов исполнительной власти субъектов РФ определяются региональными нормативными правовыми актами.

304. В каких случаях нарушения правил охраны труда работник может воспользоваться правом на самозащиту?

Право работника отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью вследствие нарушения требований охраны труда, прямо предусмотрено законодательством (ст. ст. 219, 379 ТК).

В этом случае работник может отказаться от выполнения работы до устранения опасности. Работодатель же обязан предоставить работнику на этот период другую работу. Если предоставить другую работу невозможно, работнику оплачивается время простоя (ст. 220 ТК). Очевидно, в подобных случаях оплата должна производиться по нормам, установленным для простоя по вине работодателя, поскольку возникновение опасности для жизни и здоровья работника связано с нарушением требований охраны труда. Размер гарантийной выплаты составляет 2/3 среднего заработка работника (ст. 157 ТК).

Законодатель специально подчеркивает, что отказ работника от продолжения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья является правомерным действием и не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК).

Надо обратить внимание на то, что некоторые категории работников, например профессиональные спасатели, должны выполнять свои обязанности независимо от наличия опасности. Они не могут воспользоваться предоставленным ст. 219 ТК правом.

Право работника отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, в том числе от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в ст. ст. 220, 379 ТК.

В указанных случаях речь может идти о незаконном переводе на другую работу, в том числе о незаконном временном переводе на другую работу (ст. 72.2 ТК). В связи с тем что работнику предоставлено право отказаться от выполнения тяжелой работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренной трудовым договором, временный перевод на работу, связанную с воздействием неблагоприятных производственных факторов, в том числе в случае катастрофы, производственной аварии и в других случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 72.2 ТК, может осуществляться лишь с согласия работника.

Отказ работника от выполнения работы в связи с необеспечением его средствами индивидуальной и коллективной защиты прямо нормой закона не предусмотрен, однако ст. 220 ТК устанавливает, что в этом случае работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей. Таким образом, можно сделать вывод о допустимости отказа от выполнения работы.

305. Какие элементы включает в себя право на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены?

Элементы права работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, перечислены в ст. 219 ТК. Их с определенной долей условности можно разделить на несколько групп:

права, непосредственно связанные с охраной здоровья на рабочем месте (право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; право на отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда; право на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя; право на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя; профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда; право на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, право на компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором при занятости на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда);

право на обязательное социальное страхование, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

права на информацию и защиту (право на получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, запрос о проведении проверки условий и охраны труда на рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда; личное участие или участие

через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании несчастного случая на производстве, профессионального заболевания).

306. Какие гарантии предоставляются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда?

Действующее законодательство предусматривает широкий круг гарантий в связи с производством тяжелой работы, работы во вредных и (или) опасных условиях. Эти гарантии касаются оплаты труда, установления особого режима труда и отдыха, обеспечения работников дополнительным питанием.

Повышенная оплата труда (доплаты) предусмотрена ст. 147 ТК. Доплаты или повышенные тарифные ставки устанавливаются для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Минимальные размеры повышения оплаты труда и условия повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения РТК. До утверждения указанного нормативного правового акта действуют Типовые перечни профессий рабочих и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам в зависимости от условий труда, и Типовые перечни работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, при работе в которых работник вправе получать доплаты, утвержденные в свое время Госкомтрудом СССР и ВЦСПС. Они применяются в организациях с учетом аттестации рабочих мест - системы оценки рабочих мест для подтверждения или отмены права на получение компенсаций и льгот работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

Аттестация рабочих мест производится в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Постановлением Минтруда России.

По результатам оценки фактического состояния условий труда на рабочем месте дается общая оценка условий труда и определяется размер доплаты (в процентах) к тарифной ставке работника. Размер доплаты напрямую зависит от степени вредного воздействия производственной среды.

Для некоторых категорий работников установлены другие правила увеличения размеров оплаты труда в связи с его вредностью и тяжестью. Отдельными законами или иными нормативными правовыми актами устанавливаются правила повышенной оплаты труда работников, связанных с производством и уничтожением химического оружия, работников Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору, медицинских работников, занятых лечением и диагностикой ВИЧ-инфицированных, больных туберкулезом, лепрой и др.

Следующей гарантией является обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обеззараживающими средствами (ст. 221 ТК).

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными Минтрудом России. Коллективным договором, соглашением может быть предусмотрено обеспечение работников средствами индивидуальной защиты на более льготных условиях.

Средства индивидуальной защиты должны соответствовать полу работника, его росту и размерам, а также характеру и условиям выполняемой работы. Их главное назначение - обеспечивать безопасность труда. Средства индивидуальной защиты должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия.

На работах, связанных с загрязнением, бесплатно выдается мыло. На работах, связанных с воздействием на кожу работника вредных веществ, бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства.

Перечни работ и профессий, дающих право на получение мыла, смывающих и обезвреживающих средств, определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, предусмотрена также выдача молока и лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК).

Молоко или другие равноценные продукты (кефир, простокваша, мацони и т.д.) выдаются на основании Постановления Минтруда России "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденным Минздравом России.

Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях, утвержденными в установленном порядке.

Не допускается замена молока денежной компенсацией, другими продуктами, кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, а также выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, и отпуск его на дом.

Лечебно-профилактическое питание предоставляется бесплатно по установленным нормам работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, предусмотренных в Перечне производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда. Рационы лечебно-профилактического питания и Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания утверждены Постановлением Минтруда России по согласованию с Минздравом России.

В соответствии с Правилами лечебно-профилактическое питание выдается бесплатно только тем работникам, для которых выдача этого питания предусмотрена Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда.

Правом на получение лечебно-профилактического питания пользуются работники, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах Перечня, независимо от того, в какой отрасли экономики находятся эти производства, а также независимо от организационно-правовых форм и форм собственности работодателей.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения или работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем, при условии занятости на указанной работе не менее половины рабочего дня, а также в период болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по своему характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован.

Лечебно-профилактическое питание выдается также некоторым другим категориям работников, например рабочим, производящим чистку и подготовку оборудования к ремонту или консервации в цехе (на участке) организации, для рабочих которого предусмотрена выдача лечебно-профилактического питания; инвалидам вследствие профессионального заболевания, пользовавшимся лечебно-профилактическим питанием непосредственно перед наступлением инвалидности по причине, вызванной характером их работы, - до прекращения инвалидности, но не свыше 1 года со дня установления инвалидности; работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и временно переведенным на другую работу в связи с начальными явлениями профессионального заболевания по причине, вызванной характером их работы, - на срок не свыше 1 года; женщинам, занятым до момента наступления отпуска по беременности и родам в производствах, профессиях и должностях, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, - на все время отпуска по беременности и родам.

К гарантиям, предоставляемым в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, надо отнести и дополнительный отпуск. Такие отпуска предоставляются в соответствии со ст. 117 ТК и соответствующими перечнями.

Дополнительные перерывы в течение рабочего дня (смены), которые также являются своеобразной гарантией охраны здоровья на производстве, устанавливаются лишь отдельным категориям работников согласно специальным нормативным правовым актам (ст. ст. 109, 224 ТК).

307. Какие происшествия считаются несчастными случаями на производстве?

Понятие несчастного случая на производстве и перечень несчастных случаев, подлежащих расследованию, даны в ст. 227 ТК. Несчастным случаем считаются: телесное повреждение (травма), в том числе нанесенная другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; полученные в результате 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 пострадавшего на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности либо смерть работника.

Указанные повреждения считаются несчастными случаями на производстве, если они получены в рабочее время при исполнении трудовых обязанностей, при выполнении сверхурочных работ, во время работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а также в период установленных перерывов, включаемых в рабочее время; в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы.

Несчастными случаями считаются повреждения, полученные при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности, но совершаемых в интересах работодателя, а также при участии в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий, если работник был привлечен к этой работе в установленном законом порядке (см. п. "е" ст. 13 Федерального конституционного закона "О чрезвычайном положении").

Помимо этого к несчастным случаям относятся травмы, полученные в периоды, когда работник фактически не работал, но следовал к месту работы (или обратно), либо находился в непосредственной близости от места производства работы (в вахтовом поселке, на судне, при следовании в качестве сменщика), либо следовал к месту служебной командировки и обратно (ст. 227 ТК).

308. Каковы обязанности работодателя при несчастном случае на производстве?

Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве перечислены в ст. 228 ТК.

При любом несчастном случае работодатель 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);

принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

К числу обязанностей ТК относит и извещение государственных органов, организаций и родственников пострадавших о случившемся. Специальная норма (ст. 228.1 ТК) устанавливает правила извещения о несчастных случаях. Так, при групповом несчастном случае (2 человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

в соответствующую государственную инспекцию труда;

в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

в орган исполнительной власти субъекта РФ 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, если работник находился в командировке;

в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Направляется извещение и в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Особое правовое значение имеет обязанность работодателя организовать и провести расследования несчастного случая на производстве, которые осуществляются по специально установленным правилам (ст. ст. 229, 229.1, 229.2, 229.3 ТК) и завершаются составлением акта (ст. 230 ТК).

309. Как рассматриваются разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве?

В соответствии со ст. 231 ТК такого рода разногласия рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом. Они могут возникнуть по поводу непризнания работодателем несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, содержания акта о несчастном случае на производстве.

Формулировка ст. 231 ТК дает работнику право выбрать орган, в котором он будет защищать свои трудовые права. При этом обращение в Федеральную службу по труду и занятости, которая в соответствии с Положением о ней осуществляет государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, не лишает работника права впоследствии обратиться в суд, поскольку ст. 46 Конституции гарантирует каждому судебную защиту его прав и свобод.

Учитывая распределение полномочий между мировым судьей и районным (городским) судом (ст. 23 ГПК), надо признать, что в случае возникновения разногласий по поводу расследования и учета несчастных случаев на производстве работнику следует обратиться к мировому судье.

310. Как формируется комиссия по расследованию несчастных случаев?

Порядок формирования и состав комиссии определен ст. 229 ТК.

В зависимости от тяжести несчастного случая, количества пострадавших, характера несчастного случая (отравление, радиационное воздействие и т.п.), а также вида работодателя (физическое или юридическое лицо) в состав комиссии могут входить государственный инспектор труда, представители органов исполнительной власти субъекта РФ, органа местного самоуправления, представители исполнительного органа страховщика (Фонда социального страхования), территориального объединения организаций профсоюзов. В работе комиссии имеет право участвовать пострадавший работник или его доверенное лицо.

По общему правилу расследование несчастного случая производится по месту происшествия. В организации (у индивидуального предпринимателя) создается комиссия в составе не менее 3 человек. В нее обязательно включаются: специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда, представители работодателя, представители работников (выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников), уполномоченные по охране труда.

Комиссию возглавляет руководитель организации или уполномоченное им лицо, например заместитель руководителя, главный инженер, руководитель службы охраны труда в организации и т.п.

Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Для работодателя - физического лица установлены иные правила. При необходимости расследования несчастного случая им создается комиссия в составе работодателя или уполномоченного им представителя, доверенного лица пострадавшего, специалиста по охране труда (который может быть привлечен к расследованию на договорной основе).

Если несчастный случай на производстве произошел с работником, находившимся в командировке, в расследовании принимает участие и представитель работодателя, направившего работника в командировку.

Расследование тяжелого или со смертельным исходом несчастного случая производится с участием государственного инспектора труда, представителя органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления, представителя территориального объединения организаций профессиональных союзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). В этих случаях комиссию по расследованию возглавляет должностное лицо Роструда.

Специальные правила установлены для расследования несчастных случаев, происшедших в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства. Комиссия должна использовать материалы расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие надзорные функции, через свои территориальные органы также принимают участие в расследовании несчастных случаев, если эти несчастные случаи имели место в организациях и на объектах, подконтрольных им.

Особенности формирования комиссии по расследованию несчастного случая на производстве в отдельных отраслях и организациях установлены Постановлением Минтруда

России "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях".

311. Каковы права работника в связи с несчастным случаем?

Права работника, пострадавшего от несчастного случая на производстве, предусмотрены ТК и законодательством об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. К ним надо отнести прежде всего право на участие в расследовании несчастного случая на производстве лично или через доверенное лицо, а также право на знакомство с материалами расследования (ст. 229 ТК). Реализация этих прав обеспечивает соблюдение интересов работника в ходе расследования несчастного случая, способствует установлению объективной истины и составлению соответствующего действительности акта о несчастном случае на производстве.

Права на оказание первой помощи и доставку, если это необходимо, в учреждение здравоохранения вытекают из соответствующих обязанностей работодателя (ст. 228 ТК).

Обжаловать содержание акта о несчастном случае на производстве, а также отказ в проведении расследования и составлении акта о несчастном случае на производстве работник может в суд или в соответствующую государственную инспекцию труда (ст. 231 ТК).

Остальные права связаны с осуществлением обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Статья 8 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" предусматривает виды обеспечения по страхованию, которые включают:

1) пособие по временной нетрудоспособности, назначаемое в связи со страховым случаем и выплачиваемое за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) страховые выплаты:

единовременную страховую выплату застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;

ежемесячные страховые выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

3) оплату дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая. В частности, производится оплата лечения работника, пострадавшего от тяжелого несчастного случая на производстве, до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности. Оплачиваются также лекарства, изделия медицинского назначения и индивидуального ухода; посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход, в том числе осуществляемый членами семьи пострадавшего.

К дополнительным расходам закон относит и оплату проезда пострадавшего, а в необходимых случаях и проезда сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (лечения непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, получения специального транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации) и при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией.

Оплачивается также прохождение медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно; изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов; обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт; обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы.

Пострадавший от несчастного случая на производстве работник, а равно члены семьи погибшего в результате несчастного случая имеют право на возмещение морального вреда. В отличие от указанных выплат компенсация морального вреда осуществляется причинителем вреда, т.е. работодателем.

312. Что считается профессиональным заболеванием и каковы права работника в связи с профессиональным заболеванием?

ТК упоминает о профессиональных заболеваниях только в связи с предоставлением работнику права на обязательное социальное страхование (ст. ст. 21, 184, 219 ТК). Понятие профессионального заболевания, обязанность работодателя расследовать и вести учет таких заболеваний, а также виды страхового обеспечения работника и порядок их предоставления предусмотрены Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

В соответствии со ст. 3 профессиональное заболевание - хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Установлен также порядок расследования профессиональных заболеваний (Постановление Правительства РФ "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний").

Права работника, связанные с профессиональным заболеванием, предусмотрены различными нормативными правовыми актами.

Право на участие в расследовании профессионального заболевания лично или через доверенное лицо предусмотрено п. 6 Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства РФ.

Остальные гарантии и права связаны с предоставлением страхового обеспечения (работники подлежат обязательному страхованию от профессиональных заболеваний). В соответствии со ст. 8 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" работник, получивший профессиональное заболевание, имеет право на:

1) пособие по временной нетрудоспособности;

2) единовременную страховую выплату;

3) ежемесячные страховые выплаты;

4) оплату дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, включая расходы на дополнительную медицинскую помощь (сверх предусмотренной по обязательному медицинскому страхованию), в том числе на дополнительное питание и приобретение лекарств;

5) посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

6) санаторно-курортное лечение;

7) протезирование;

8) обеспечение специальными транспортными средствами;

9) профессиональное обучение (переобучение).

Работник, получивший профессиональное заболевание и нуждающийся в переводе на более легкую работу, может быть переведен с его согласия на другую работу (ст. 72 ТК). Однако, если подходящей работы в организации нет или работник отказывается от перевода, он подлежит увольнению по п. 8 ст. 77 ТК.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

313. Что понимается под материальной ответственностью?

Материальная ответственность по трудовому праву в самой общей форме может быть определена как обязанность одной стороны трудового правоотношения (работника или работодателя) возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной возложенных на нее трудовых обязанностей.

В основе материальной ответственности лежит юридическая обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, добросовестно исполнять возложенные на него трудовые обязанности и работодателя - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность труда и бытовые нужды, связанные с исполнением трудовых обязанностей, выплачивать им заработную плату в полном размере и в установленные сроки (ст. ст. 21, 22 ТК).

Неисполнение или ненадлежащее исполнение стороной трудового договора возложенных на нее обязанностей, если это повлекло за собой имущественный ущерб, является основанием материальной ответственности.

Материальная ответственность как вид юридической ответственности возникает лишь при наличии ряда обязательных условий юридической ответственности. Прежде всего, это наличие материального ущерба. Нет ущерба - нет материальной ответственности. Другими обязательными условиями наступления материальной ответственности стороны трудового договора являются: а) противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб; б) причинная связь между противоправным действием и возникшим материальным ущербом; в) вина в совершении противоправного действия (бездействия), повлекшего материальный ущерб (ст. 233 ТК).

Сторона трудового договора (работодатель или работник) причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с нормами ТК и иных федеральных законов (ч. 1 ст. 232 ТК). Вместе с тем 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 ТК или иными федеральными законами.

314. Что следует понимать под ущербом, причиненным стороной трудового договора?

Трудовое законодательство не дает общего определения понятия ущерба. В связи с этим при определении понятия ущерба следует учитывать положения ст. 15 ГК, в которой дается определение убытков, подлежащих возмещению, в частности в случае причинения ущерба имуществу.

В соответствии с названной статьей под убытками понимаются реальный ущерб и упущенная выгода. Реальный ущерб - это расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества. Упущенная выгода - неполученные доходы, которые лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено. Таким образом, с точки зрения гражданского законодательства понятия "ущерб (реальный ущерб)" и "упущенная выгода" - это различные несовпадающие понятия.

Статья 232 ТК, говоря о материальной ответственности сторон трудового договора, применяет к ним (работнику и работодателю) единый термин "возмещение ущерба". Однако когда речь идет о конкретных правилах возмещения ущерба сторонами трудового договора, то содержание этого понятия применительно к работнику и к работодателю не равнозначно. Применительно к работодателю оно не совпадает с понятием ущерба, предусмотренным ГК. В соответствии с ТК работодатель возмещает работнику как реальный ущерб, так и упущенную выгоду (ст. ст. 234, 235 ТК), т.е. убытки, работник же возмещает работодателю только реальный (прямой действительный) ущерб (ст. 238 ТК). Иначе говоря, понятие ущерба в соответствии с нормами трудового законодательства соответствует понятию ущерба, предусмотренному ГК, только в отношении работника. Возмещение же ущерба работодателем фактически означает возмещение убытков.

315. Что понимается под противоправностью действий или бездействия стороны трудового договора?

Противоправность действий или бездействия стороны трудового договора означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, а также условиям трудового договора. Вместе с тем не могут быть признаны противоправными такие действия, которые совершались в состоянии крайней необходимости (например, при тушении пожара, при спасении человеческой жизни и т.д.).

Не могут быть признаны противоправными действия работника, повлекшие материальный ущерб, если они совершались в соответствии с указаниями работодателя или лиц, уполномоченных давать такие указания.

Бездействие стороны трудового договора, повлекшее материальный ущерб, может быть признано противоправным, если не были совершены те действия, которые в соответствии с установленными правилами должны были быть совершены в данных конкретных условиях. Например, работник, в обязанности которого входила организация работы по отгрузке готовой продукции покупателю, не принял для этого необходимых мер, в связи с чем работодатель вынужден был выплатить покупателю неустойку за несвоевременную поставку продукции.

316. Что такое причинная связь как условие наступления материальной ответственности?

Причинная связь как условие наступления материальной ответственности означает, что ущерб наступил не случайно, а явился следствием конкретных действий (бездействия) той или

другой стороны трудового договора. Отсутствие причинной связи освобождает стороны от материальной ответственности за противоправные действия или бездействие.

317. Обязана ли сторона, причинившая ущерб другой стороне, возмещать его, если ущерб причинен по неосторожности?

Вина, наличие которой необходимо для наступления материальной ответственности, может быть выражена в форме умысла или неосторожности.

Вина в форме умысла предполагает определенное волевое решение (действие или бездействие), направленное на нарушение установленных правил.

Неосторожность как форма вины имеет место тогда, когда причинитель ущерба не предвидит последствий своего противоправного действия или бездействия, хотя должен был предвидеть, либо когда он предвидит такие последствия, но легкомысленно надеется их предотвратить. Материальная ответственность возможна при любой форме вины.

Однако, если ущерб причинен умышленно, наступает более строгая материальная ответственность, как правило - возмещение в полном размере причиненного ущерба.

318. На ком лежит обязанность доказать наличие вины в причинении ущерба, а также размер причиненного ущерба?

Как общее правило, наличие вины в причинении ущерба должна доказать та сторона, которой причинен ущерб. Исключение составляют случаи, когда с работником заключен договор о полной материальной ответственности и когда материальные ценности получены им по разовой доверенности. Здесь вина работника в причинении ущерба презюмируется. В противном случае был бы утрачен смысл договора о полной материальной ответственности или выдачи ценностей по доверенности. Если же работник, заключивший договор о полной материальной ответственности или получивший ценности по доверенности, докажет, что ущерб причинен не по его вине, он освобождается от возмещения ущерба.

Вместе с тем работодатель обязан доказать отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности. Если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостачи, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба (см. п. 4 Постановления Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю").

319. В каких случаях материальная ответственность наступает независимо от наличия вины в причинении ущерба?

В случаях, прямо предусмотренных ТК или иными федеральными законами, возмещение ущерба производится независимо от вины работодателя. Так, в соответствии со ст. 236 ТК при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Согласно ст. 59 КТМ в случае гибели имущества члена экипажа судна или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном судовладелец обязан возместить члену экипажа судна причиненный ущерб. Не подлежит возмещению ущерб, причиненный имуществу члена экипажа судна, виновного в происшествии с судном. Аналогичное правило содержит ст. 28 КВВТ: любой член экипажа судна вправе провозить на судне имущество, предназначенное для личного пользования. В случае гибели или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном судовладелец должен возместить члену экипажа судна причиненный ущерб.

320. Вправе ли сторона трудового договора, которой причинен ущерб, требовать его возмещения, если после причинения ущерба трудовой договор расторгнут?

Право стороны трудового договора на возмещение ущерба, причиненного ей другой стороной в период существования трудовых отношений, сохраняется и после прекращения трудовых отношений. Поэтому расторжение трудового договора после причинения ущерба не

влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК и иными федеральными законами (ч. 3 ст. 232 ТК). При этом не имеет значения основание (причина), по которому трудовой договор расторгнут.

321. Что является основанием для материальной ответственности работодателя перед работником?

Основанием материальной ответственности работодателя перед работником является неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него обязанностей, если это повлекло за собой причинение работнику имущественного ущерба.

ТК выделяет 3 группы правонарушений со стороны работодателя, которые влекут за собой его обязанность возместить работникам ущерб, причиненный им в результате этих правонарушений. К ним относятся:

- незаконное лишение работника возможности трудиться (ст. 234 ТК);
- причинение ущерба имуществу работника (ст. 235 ТК);
- задержка выплаты работнику заработной платы (ст. 236 ТК).

322. Что признается незаконным лишением возможности трудиться, влекущим обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб?

Незаконное лишение работника возможности трудиться является наиболее серьезным правонарушением. Это не только неисполнение обязанности, закрепленной в ТК, т.е. обязанности предоставлять работу, обусловленную трудовым договором, но и нарушение конституционного права работника свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В связи с этим законодатель обязывает работодателя возместить работнику материальный ущерб во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Ущерб, возникший в связи с незаконным лишением работника возможности трудиться, выражается в утрате заработка, которого работник лишился полностью или частично при незаконном увольнении или переводе, задержке выдачи трудовой книжки и др.

Обязанность работодателя возместить неполученный работником заработок 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 им 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.

323. В каких случаях отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу могут быть признаны незаконными?

Незаконным отстранением от работы считается отстранение от работы по основаниям, не предусмотренным ст. 76 ТК, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, а также отстранение по распоряжению органа (должностного лица), не имеющего на это права.

Увольнение работника может быть признано незаконным, если оно произведено по основаниям, не предусмотренным ТК или иным федеральным законом, или с нарушением установленного законом порядка увольнения (например, увольнение по сокращению численности или штата в период временной нетрудоспособности работника, увольнение в связи с несоответствием занимаемой должности работника, в отношении которого не проводилась аттестация, и др.).

К незаконным переводам на другую работу относятся: переводы без письменного согласия работника на другую постоянную работу, переводы в другое структурное подразделение организации, если в трудовом договоре место работы было определено с указанием конкретного структурного подразделения, переводы на другую работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, и др.

324. В каких случаях задержка выдачи работнику трудовой книжки влечет за собой обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб?

Статья 84.1 ТК предусматривает, что в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку.

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 или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

Неисполнение этой обязанности означает задержку выдачи трудовой книжки. Задержка выдачи трудовой книжки имеет место и в тех случаях, когда работодатель, не имея возможности выдать трудовую книжку работнику в день прекращения трудового договора в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, не направляет работнику, как это предусмотрено ч. 6 ст. 84.1 ТК, уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Если такое уведомление направлено, работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Задержкой выдачи трудовой книжки, влекущей обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, следует считать и невыдачу ее в установленный срок работнику, обратившемуся за трудовой книжкой в письменной форме после увольнения. В соответствии с ч. 6 ст. 84.1 ТК по письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее 3 рабочих дней со дня обращения работника.

325. Влечет ли за собой обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб в случаях внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения?

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК или иного федерального закона (ст. 84.1 ТК). Неправильные записи в трудовой книжке могут препятствовать трудоустройству работника. В случае доказанности того, что неправильная формулировка причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 8 ст. 394 ТК взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула (п. 61 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

326. В каких случаях возникает обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника, и каков порядок такого возмещения?

Обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника, возникает в случаях, когда ущерб причинен имуществу работника, непосредственно используемому им при выполнении трудовой функции (оборудование, инструменты, материалы) или косвенным образом вовлеченному в трудовой процесс.

В соответствии со ст. 188 ТК работник может использовать свое личное имущество при выполнении трудовой функции с согласия или с ведома работодателя и в его интересах. В этих случаях 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. При утрате же или повреждении этого имущества по вине работодателя работнику согласно ст. 235 ТК должен быть возмещен понесенный им материальный ущерб.

Имуществом работника, косвенно вовлеченным в процесс труда, можно считать, например, одежду, в которой он присутствует в рабочее время на территории организации, на своем рабочем месте, в рабочем помещении в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в организации. Повреждение или утрата этого имущества также свидетельствует о наличии ущерба, подлежащего возмещению.

Независимо от того, используется ли имущество работника в трудовом процессе по соглашению с работодателем или оно косвенно присутствует в этом процессе, работодатель несет материальную ответственность за виновное причинение ущерба этому имуществу.

В целях обеспечения гарантий возмещения работодателем ущерба, причиненного имуществу работника, законодатель предусмотрел специальные нормы, определяющие права и обязанности сторон, связанные с возмещением такого ущерба.

Согласно ч. 3 ст. 235 ТК работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Ущерб возмещается работнику в полном объеме и исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба, т.е. в день добровольного

удовлетворения требования работника, а если требование добровольно удовлетворено не было - в день вынесения судом решения о возмещении ущерба.

Возмещение ущерба, как правило, производится в денежной форме, но с согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре.

327. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику?

Материальная ответственность работодателя за задержку выплат, причитающихся работнику, наступает в случаях, когда заработная плата, оплата отпуска, выплаты при увольнении и другие выплаты, причитающиеся работнику, не выданы ему в установленные сроки.

Согласно ст. 136 ТК заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днем выплата зарплаты производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

При нарушении работодателем установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором. Следует подчеркнуть, что в данном случае работодатель возмещает работнику не прямой действительный ущерб, а своего рода упущенную выгоду, т.е. компенсирует те потери, которые работник, возможно, понесет в связи с тем, что заработная плата не была выплачена вовремя.

При этом необходимо иметь в виду, что материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, наступает независимо от его вины.

Если коллективным договором или трудовым договором определен более высокий размер процентов, подлежащих уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, денежные компенсации должны быть исчислены ему с учетом этого размера.

Для выплаты этих процентов не требуется обращения работника к работодателю. Если сроки выплаты заработной платы нарушены, работодатель обязан подсчитать проценты за все дни задержки и выплатить исчисленные таким образом денежные компенсации вместе с заработной платой.

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 (см. п. 55 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

328. Что понимается под моральным вредом и в каких случаях работодатель обязан возместить моральный вред работнику?

Наряду с ответственностью за материальный ущерб, причиненный работнику, работодатель несет ответственность перед работником и за причинение ему морального вреда (ст. 237 ТК).

Трудовое законодательство не дает понятия морального вреда. Однако если исходить из того, что ответственность работодателя за причинение морального вреда работнику представляет собой частный случай общей ответственности за причинение морального вреда гражданину, то вполне правомерно при определении понятия морального вреда, причиненного работодателем работнику, исходить из понятия морального вреда, предусмотренного ГК.

Моральный вред в соответствии со ст. 151 ГК - это физические или нравственные страдания гражданина, причиненные ему действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага. Применительно к трудовым отношениям - это физические или нравственные страдания работника, связанные с неправомерным поведением работодателя.

Физические страдания работника выражаются в форме болевых ощущений, например, при несчастном случае на производстве, связанном с нарушением норм по технике безопасности, приведшем к увечью или иному повреждению здоровья, заболеванию работника.

Нравственные страдания заключаются в негативных переживаниях лица, испытывающего страх, стыд, унижение и т.п., в частности, в связи с незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отстранением от работы, заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др.

Обязанность компенсации морального вреда возлагается на работодателя при наличии его вины в причинении морального вреда, за исключением случаев, когда вред был причинен жизни или здоровью работника источником повышенной опасности (см. ст. 1100 ГК).

Работодатель обязан компенсировать работнику моральный вред, причиненный ему любыми неправомерными действиями (бездействием) во всех случаях его причинения, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы), независимо от наличия материального ущерба (п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

В соответствии со ст. 237 ТК моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме.

Размер компенсации устанавливается соглашением сторон. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размер его возмещения определяются судом.

Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых причинен моральный вред, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

329. Что представляет собой материальная ответственность работника и в чем ее отличие от дисциплинарной ответственности?

Материальная ответственность работника выражается в его обязанности возместить ущерб, причиненный работодателю противоправными, виновными действиями или бездействием в процессе трудовой деятельности.

По своей правовой сущности материальная ответственность работника имеет многие общие черты с дисциплинарной ответственностью. И та и другая наступает за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, составляющих содержание трудовой дисциплины, т.е. за дисциплинарный проступок.

Для привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности необходимо наличие общих условий ответственности, т.е. вины работника в совершении действия или бездействия и их противоправности.

Вместе с тем материальная и дисциплинарная ответственность работников - это самостоятельные виды юридической ответственности, регламентируемые нормами трудового права, и поэтому между ними имеются принципиальные различия.

Материальная ответственность работника в отличие от дисциплинарной ответственности непосредственно не направлена на обеспечение трудовой дисциплины. Основная ее цель - возмещение причиненного ущерба. Хотя следует отметить, что косвенно материальная ответственность способствует достижению и этой цели.

Во-первых, закрепление в законе обязанности возмещать причиненный работодателю ущерб уже само по себе побуждает работников соблюдать те правила поведения, которые направлены на обеспечение сохранности имущества работодателя. Во-вторых, привлечение к материальной ответственности конкретного правонарушителя предупреждающе воздействует и на других работников, которые сознают, что в подобных случаях понесут столь же неблагоприятные последствия.

В отличие от дисциплинарной ответственности к материальной ответственности работник может быть привлечен не за любое виновное, противоправное действие или бездействие, а только за то, в результате которого причинен имущественный ущерб работодателю. Привлечение работника к материальной ответственности не исключает права работодателя подвергнуть его за то же правонарушение, которым причинен имущественный ущерб, дисциплинарной ответственности.

Если применение дисциплинарной ответственности оказывает на работника только моральное воздействие, то в результате привлечения к материальной ответственности наступают неблагоприятные и моральные, и имущественные последствия.

Право стороны трудового договора на возмещение ущерба, причиненного ей другой стороной, сохраняется и после того, как трудовые отношения прекращены. Применение же к

работнику дисциплинарной ответственности (дисциплинарного взыскания) возможно только в период существования трудового правоотношения.

330. В чем сходство и различие между материальной ответственностью работника по трудовому праву и имущественной ответственностью граждан по нормам гражданского права?

Материальная ответственность работника по трудовому праву имеет некоторые сходные черты с имущественной ответственностью граждан по нормам гражданского права.

В основе и той и другой ответственности лежит обязанность возместить причиненный ущерб. Однако между материальной ответственностью работника по трудовому праву и имущественной ответственностью по гражданскому праву существуют весьма серьезные различия, обусловленные особенностями (спецификой) предмета и метода этих отраслей, а также их служебной ролью.

В отличие от гражданского законодательства, в соответствии с которым стороны имущественных отношений, как общее правило, равноправны и любая из них вправе требовать полного возмещения причиненных ей убытков (т.е. как реального ущерба, так и упущенной выгоды), субъекты трудового правоотношения находятся в неравном положении по отношению друг к другу.

В соответствии с законодательством о труде работник по общему правилу несет ограниченную материальную ответственность и возмещает только прямой действительный (реальный) ущерб, тогда как работодатель обязан возместить работнику причиненные ему по его вине убытки в полном объеме.

Обусловлено это тем, что работник - экономически более слабая сторона трудового правоотношения. Он в большей степени зависит от работодателя, нежели работодатель от него. Работник обязан подчиняться хозяйской власти работодателя, выполнять его указания в процессе трудовой деятельности, стремиться к обеспечению сохранности имущества, вверенного ему в связи с исполнением своих трудовых обязанностей. В свою очередь, на работодателе лежит обязанность не только правильно организовать трудовой процесс, но и принимать меры по недопущению возникновения имущественного ущерба.

Нормы трудового права, регламентирующие основания, пределы и порядок возмещения материального ущерба носят императивный характер. Они установлены законом и не могут быть изменены по соглашению сторон.

Так, защищая интересы экономически более слабой стороны - работника, ТК определил, что соглашением сторон материальная ответственность работодателя не может быть определена ниже, а ответственность работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено ТК (ч. 1 ст. 235, ст. 241 ТК) или иными федеральными законами. Только в указанных пределах стороны вправе устанавливать конкретный размер материальной ответственности. По нормам гражданского законодательства стороны вправе сами определять основания, пределы и условия имущественной ответственности.

331. Что понимается под прямым действительным ущербом?

Понятие прямого действительного ущерба предусмотрено ст. 238 ТК.

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.

К прямому действительному ущербу могут быть отнесены, например, недостача денежных или имущественных ценностей, порча материалов и оборудования, расходы на ремонт поврежденного имущества, выплаты за время вынужденного прогула или простоя, суммы уплаченного штрафа и др.

Обязанность возместить прямой действительный ущерб возникает у работника как в тех случаях, когда такой ущерб причинен им непосредственно работодателю (например, в связи с недостачей вверенных ему ценностей), так и в случаях, когда ущерб по вине работника причинен другим лицам, а работодатель в соответствии с действующим законодательством обязан возместить этот ущерб.

Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам.

В силу ч. 2 ст. 392 ТК работодатель вправе предъявить иск к работнику о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба третьим лицам, в течение 1 года с момента выплаты работодателем данных сумм (см. п. 15 Постановления Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю").

Неполученные доходы (упущенная выгода) не могут быть взысканы с работника.

332. В каких случаях работник освобождается от материальной ответственности?

Работник в соответствии со ст. 239 ТК освобождается от материальной ответственности в случаях, когда ущерб причинен вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Под непреодолимой силой понимаются чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях обстоятельства (например, стихийные явления, такие как землетрясение, наводнение, а также обстоятельства общественной жизни: военные действия, эпидемии и т.п.). К чрезвычайным обстоятельствам относятся также запретительные меры государственных органов, например объявление карантина, запрещение перевозок и др.

Трудовое законодательство не раскрывает понятий, предусмотренных в этой статье. В связи с этим здесь могут быть использованы определения соответствующих понятий, данные в других законах или сложившиеся на практике.

333. Что такое нормальный хозяйственный риск?

Трудовое законодательство не определяет понятия нормального хозяйственного риска, поэтому в каждом конкретном случае его обоснованность устанавливается с учетом обстоятельств, сложившихся в той или иной конкретной ситуации.

По сложившейся практике ущерб считается возникшим в результате нормального хозяйственного риска, в частности при изыскании и опробовании новых, оправданных в данных обстоятельствах, технических приемов работы, если были приняты все доступные меры для предотвращения ущерба и если при этом невозможно было достигнуть желаемого результата другим способом или для этого потребовались бы затраты, значительно превышающие возникший ущерб.

Не может быть оправданным риск, которым создается опасность для жизни и здоровья людей.

Как разъяснено в Постановлении Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", к нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба (п. 5 Постановления).

334. В каких случаях ущерб считается причиненным в состоянии крайней необходимости и необходимой обороны?

Понятия крайней необходимости и необходимой обороны закреплены в УК.

В соответствии со ст. 39 УК ущерб считается причиненным в состоянии крайней необходимости, когда лицо, причинившее ущерб, действовало для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности или правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом, интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами.

Ущерб считается причиненным в состоянии необходимой обороны, если он причинен при обстоятельствах, когда обороняющийся защищал себя или других лиц, охраняемые законом интересы общества либо государства от общественно опасного посягательства, если это посягательство было сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица либо с непосредственной угрозой применения такого насилия.

Защита от посягательства, не сопряженного с насилием, опасным для жизни, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия, является правомерной, если при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны. Превышением пределов необходимой обороны признаются умышленные действия, явно не соответствующие характеру и опасности посягательства (ст. 37 УК).

Право на необходимую оборону имеют в равной мере все лица независимо от их профессиональной или иной специальной подготовки и служебного положения. Это право принадлежит лицу независимо от возможности избежать общественно опасного посягательства или обратиться за помощью к другим лицам или органам власти.

335. Может ли работодатель отказаться от взыскания с работника ущерба, причиненного его неправомерными действиями (бездействием)?

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Как разъяснено в Постановлении Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", исходя из содержания ст. 240 ТК, такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации (п. 6).

Однако в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя (ст. 240 ТК).

336. В каких пределах работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю?

В соответствии со ст. 241 ТК работник несет материальную ответственность за причиненный работодателю ущерб в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК или иными федеральными законами.

На работника, причинившего ущерб работодателю, может быть возложена либо ограниченная, либо полная материальная ответственность.

Ограниченная материальная ответственность является основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы.

Применение ограниченной материальной ответственности в пределах среднего месячного заработка означает, что, если размер ущерба превышает среднемесячный заработок работника, он обязан возместить только ту его часть, которая равна его среднему месячному заработку. Иначе говоря, работник обязан полностью возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, лишь в тех случаях, когда этот ущерб не превышает его среднемесячного заработка.

Правило об ограниченной материальной ответственности в пределах среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых ТК или иным федеральным законом прямо установлена более высокая материальная ответственность. Например, полная материальная ответственность (ст. 242 ТК).

При этом следует иметь в виду, что, если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка (ст. 241 ТК), однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы, поскольку в силу ч. 3 ст. 196 ГПК такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом (п. 7 Постановления Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю").

Полная материальная ответственность состоит в обязанности работника возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

337. На основании каких нормативных правовых актов работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю?

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть возложена на работника лишь в случаях, прямо определенных ТК или иным федеральным законом.

Статья 243 ТК предусматривает исчерпывающий перечень случаев полной материальной ответственности. Этот перечень носит общий характер, т.е. применяется ко всем работникам независимо от их категории.

Работники в возрасте до 18 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 ими преступления или административного проступка.

Помимо случаев, указанных в ст. 243 ТК, на работника может быть возложена полная материальная ответственность и в случаях, прямо предусмотренных другими статьями ТК или иными федеральными законами.

Так, в соответствии со ст. 277 ТК полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации, несет ее руководитель.

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. К числу таких законов можно отнести Федеральный закон "О коммерческой тайне", согласно ст. 11 которого руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства РФ о коммерческой тайне.

В соответствии с ч. 2 ст. 243 ТК материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Как разъяснено в Постановлении Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", судам необходимо иметь в виду, что в силу ч. 2 ст. 243 ТК материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка. При этом надо учитывать, что полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона (ст. 277 ТК). Поэтому работодатель вправе требовать от руководителя организации возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с ним условие о полной материальной ответственности. Вопрос о размере возмещения ущерба (прямого действительного ущерба, убытков) решается на основании того федерального закона, в соответствии с которым руководитель несет материальную ответственность (например, на основании ст. 277 ТК, либо п. 2 ст. 25 Федерального закона "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", либо ч. 7 ст. 11 Федерального закона "О коммерческой тайне") (п. 9 Постановления).

Согласно Федеральному закону "О связи" операторы связи несут имущественную ответственность за утрату, повреждение ценного почтового отправления, недостачу вложений почтовых отправлений в размере объявленной ценности. В ст. 68 Закона указывается, что работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых отправлений, повреждение вложений почтовых отправлений, происшедшее по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователями услуги связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами.

В вышеназванном Постановлении разъяснено, что при рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с ТК либо иными федеральными законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба и на время его причинения достиг 18-летнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности до достижения 18-летнего возраста (п. 8 Постановления).

338. В каких случаях, предусмотренных ст. 243 ТК, наступает полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю?

В соответствии со ст. 243 ТК материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) при недостаче ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу (п. 2).

Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен с отдельным работником - договор о полной индивидуальной материальной ответственности или с коллективом (бригадой) работников - договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

При коллективной (бригадной) материальной ответственности причиненный работодателю ущерб возмещается в полном размере не одним работником, а всеми членами бригады, заключившими договор о коллективной материальной ответственности.

Разовые документы на получение ценностей обычно выдаются в случаях, когда отсутствует возможность выполнения этой работы лицом, заключившим договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Работнику, в обязанности которого не входит выполнение такого рода работы, разовый документ на получение ценностей может быть выдан только с его согласия;

2) в случае умышленного причинения ущерба (п. 3 ст. 243 ТК). Для привлечения к полной материальной ответственности по этому основанию необходимо выявление формы вины работника в причинении ущерба. Она допускается, если будет установлено, что ущерб причинен умышленно, т.е. при наличии вины в форме умысла.

Если недостача вверенного работнику имущества, его порча или уничтожение произошли по неосторожности, наступает ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка.

Наличие умысла в действиях (бездействии) работника должно быть доказано работодателем;

3) при причинении ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п. 4 ст. 243 ТК). Полная материальная ответственность при причинении ущерба в состоянии опьянения наступает независимо от того, был ли умысел работника в причинении ущерба или ущерб причинен им по неосторожности. Это обусловлено тем, что сам факт появления на работе в состоянии опьянения является грубейшим нарушением трудовой дисциплины. Для привлечения работника к полной материальной ответственности в этом случае работодатель обязан доказать, что ущерб причинен работником в состоянии опьянения;

4) при причинении ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда (п. 5 ст. 243 ТК). В данном случае говорится о преступных действиях, установленных приговором суда, поэтому не может являться основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности, например, возбуждение в отношении его уголовного дела, или производство по этому делу следственных действий, или отстранение работника от работы и др.

Как разъяснено в Постановлении Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК. Прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности.

Если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

Невозможность привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК не исключает право работодателя требовать от этого работника полного возмещения причиненного ущерба по иным основаниям (п. 11 Постановления);

5) в случае причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом (п. 6 ст. 243 ТК). Административным проступком (правонарушением) признается противоправное, виновное действие (бездействие), за которое в соответствии с КоАП или законами субъектов РФ об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность.

Согласно ст. 22.1 КоАП дела об административных правонарушениях, предусмотренных этим Кодексом, рассматриваются в пределах установленной законом компетенции: судьями (мировыми судьями); комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав; федеральными органами исполнительной власти, их учреждениями, структурными подразделениями и территориальными органами, а также иными государственными органами, уполномоченными на то исходя из задач и функций, возложенных на них федеральными законами либо нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ.

Решение суда (мирового судьи) или постановление уполномоченного органа о наложении административного наказания за совершение работником административного проступка, если в результате этого проступка работодателю причинен материальный ущерб, является основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности.

Работник, причинивший работодателю материальный ущерб в результате административного правонарушения, возмещает этот ущерб независимо от вида примененного к нему административного наказания, например административного штрафа.

В соответствии с вышеназванным Постановлением работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, если по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судьей, органом, должностным лицом, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, было вынесено постановление о назначении административного наказания, поскольку в указанном случае факт совершения лицом административного правонарушения установлен.

Если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, так как при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава правонарушения, и лицо освобождается лишь от административного наказания (ст. 2.9, п. 2 абз. 2 ч. 1 ст. 29.9 КоАП).

Поскольку истечение сроков давности привлечения к административной ответственности либо издание акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания, является безусловным основанием, исключающим производство по делу об административном правонарушении (п. п. 4, 6 ст. 24.5 КоАП), в указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по п. 6 ч. 1 ст. 243 ТК, однако это не исключает право работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям (п. 12 Постановления);

6) в случае разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных законом (п. 7 ст. 243 ТК).

Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну, является основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности при условии, если обязательство работника не разглашать указанные сведения предусмотрено заключенным с ним трудовым договором или приложением к нему и если полная материальная ответственность за ущерб, причиненный разглашением таких сведений, прямо предусмотрена федеральным законом.

Согласно ст. 11 Федерального закона "О коммерческой тайне" в целях охраны конфиденциальности информации работник обязан возместить причиненный работодателю ущерб, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

7) в случае причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей (п. 8 ст. 243 ТК). Полная материальная ответственность наступает в этом случае независимо от того, когда причинен такой ущерб: в рабочее время, после его окончания или до начала работы. Например, работник сломал станок при изготовлении на нем каких-либо деталей или предметов для личных целей, допустил аварию автомашины, используя ее по своим личным делам, и т.п.

339. Каковы условия заключения договоров о полной материальной ответственности?

Письменные договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности заключаются по правилам, установленным ст. 244 ТК.

В соответствии с ней договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности - это договор о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества.

Такой договор может быть заключен с работником только при наличии следующих обязательных условий: 1) если работник достиг 18 лет, т.е. является совершеннолетним; 2) если

занимаемая должность или выполняемая работником работа непосредственно связана с обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества; 3) если такая должность или выполняемая работа (категории работников) предусмотрена в специальных перечнях, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Договор о полной материальной ответственности, заключенный с нарушением этих условий, не может служить основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности.

340. Какими нормативными правовыми актами следует руководствоваться при заключении письменных договоров о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности?

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности согласно ч. 2 ст. 244 ТК могут быть заключены только с теми работниками и на выполнение только тех видов работ, которые предусмотрены в соответствующих перечнях, утвержденных в порядке, установленном Правительством РФ.

Правительство РФ поручило Минтруду России разработать и утвердить перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности. Во исполнение этого Минтруд России Постановлением утвердил два таких перечня: Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, и Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества. Этим же Постановлением Минтруда России утверждены и типовые формы договоров о полной индивидуальной материальной ответственности и о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Названные Перечни должностей и работ являются исчерпывающими и расширительному толкованию не подлежат.

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, включены, в частности, такие должности: кассиры, контролеры, кассиры-контролеры; руководители, специалисты и другие работники, осуществляющие операции по купле, продаже и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей, инкассаторские функции; продавцы, товароведы всех специализаций; заведующие складов, кладовых, ломбардов, камер хранения, их заместители; экспедиторы и другие работники.

К видам работ, в частности, отнесены: работы по приему и выплате всех видов платежей; по обслуживанию торговых и денежных автоматов; работы по приему и обработке (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей; работы по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней и иных материалов, а также изделий из них; работы по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту, а также другие работы.

341. Какие обязанности возлагаются на работника и работодателя по договору о полной индивидуальной материальной ответственности?

В соответствии с Типовым договором о полной индивидуальной материальной ответственности работник обязан: бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба; своевременно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества; вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества; участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

В свою очередь работодатель обязан: создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества; знакомить его с действующим законодательством о материальной ответственности, а также нормативными правовыми актами, регламентирующими порядок хранения, приема, обработки, продажи, перевозки и применения в процессе производства переданного ему имущества; проводить в

установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

Невыполнение работодателем обязанностей, возлагаемых на него договором, если это способствовало возникновению материального ущерба, может служить основанием для уменьшения размера взыскиваемого с работника ущерба или освобождения его от материальной ответственности.

342. В каких случаях вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность?

Коллективная (бригадная) материальная ответственность вводится 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 индивидуальный договор о возмещении ущерба в полном размере.

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, практически совпадает с Перечнем работ, при выполнении которых с работниками заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

По договору о коллективной материальной ответственности заранее установленная группа работников (бригада) принимает на себя ответственность за недостачу вверенных ей ценностей.

343. Каков порядок заключения договоров о полной коллективной материальной ответственности?

Общие положения о порядке заключения договора о полной коллективной материальной ответственности предусмотрены типовой формой такого договора. В соответствии с ней комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. Решение работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется коллективу (бригаде). Приказ (распоряжение) работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к договору.

При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

Руководство коллективом (бригадой) возлагается на руководителя коллектива (бригадира).

Бригадир назначается приказом (распоряжением) работодателя. При этом принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

При временном отсутствии бригадира его обязанности возлагаются работодателем на одного из членов бригады.

В случае смены руководителя коллектива (бригадира) или при выбытии из коллектива (бригады) более 50% от его первоначального состава, договор должен быть перезаключен. Однако при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников договор не перезаключается, но в этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности должен подписать каждый член коллектива. В нем определяются взаимные права и обязанности членов бригады и работодателя.

344. Какие права и обязанности имеют работники по договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности?

В соответствии с договором о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности бригада имеет право:

- участвовать в приемке вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного имущества;
- принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного коллективу (бригаде) имущества;
- знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного коллективу (бригаде) имущества;
- в необходимых случаях требовать от работодателя проведения инвентаризации вверенного коллективу (бригаде) имущества;

- заявлять работодателю об отводе членов коллектива (бригады), в том числе руководителя коллектива (бригадира), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность вверенного коллективу (бригаде) имущества.

Коллектив (бригада) обязан:

- бережно относиться к вверенному коллективу (бригаде) имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

- в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного коллективу (бригаде) имущества;

- своевременно ставить в известность работодателя обо всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного коллективу (бригаде) имущества.

345. Какие обязанности возлагаются на работодателя по договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности?

На работодателя в соответствии с договором возлагаются следующие обязанности:

- создавать коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

- своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению коллективом сохранности вверенного имущества, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;

- знакомить коллектив (бригаду) с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами о материальной ответственности работников, а также о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

- обеспечивать коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества;

- рассматривать вопрос об обоснованности требования коллектива (бригады) о проведении инвентаризации вверенного ему имущества;

- рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава коллектива (бригады), решать вопрос о его дальнейшей работе в соответствии с действующим законодательством;

- рассматривать сообщения коллектива (бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества, и принимать меры по устранению этих обстоятельств.

346. Каковы правила возмещения ущерба, причиненного бригадой, заключившей договор о полной коллективной материальной ответственности?

Основанием для привлечения бригады к материальной ответственности являются результаты инвентаризации, установившей наличие ущерба. Подлежащий возмещению ущерб распределяется между членами бригады пропорционально месячной тарифной ставке (окладу) и фактически проработанному времени за период от последней инвентаризации и до дня обнаружения ущерба.

Член бригады освобождается от возмещения ущерба, если докажет, что ущерб причинен не по его вине или будут установлены конкретные виновники из числа членов бригады.

При возникновении ущерба члены бригады могут добровольно возместить причиненный ущерб. В этом случае по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем устанавливается степень вины каждого отдельного члена коллектива (бригады) в причинении ущерба и соответственно степени вины определяется сумма, подлежащая взысканию в счет возмещения причиненного ущерба.

Если взыскание ущерба производится в судебном порядке, степень вины каждого члена бригады в причинении ущерба и сумма взыскания определяются судом.

Как разъяснил Пленум ВС РФ в Постановлении "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", если иск о возмещении ущерба заявлен по основаниям, предусмотренным ст. 245 ТК (коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба), суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также ко всем ли членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, предъявлен иск. Если иск предъявлен не ко всем членам коллектива (бригады), суд, исходя из ст. 43 ГПК, вправе по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от

этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады).

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба (п. 14 Постановления).

347. Как определяется размер ущерба, причиненного работником работодателю?

Определение размера ущерба, причиненного работодателю, зависит от характера правонарушения, в результате которого возник ущерб, формы вины причинившего ущерб и вида утраченного имущества.

Если ущерб причинен в результате утраты или порчи имущества, размер ущерба 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.

Рыночной является наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства (ст. 3 Федерального закона "Об оценочной деятельности в Российской Федерации").

В случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.

Если на время рассмотрения дела в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку ТК такой возможности не предусматривает (см. п. 13 Постановления Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю").

Если ущерб причинен работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера ущерба, подлежащего взысканию.

Особый порядок определения размера ущерба может быть установлен федеральным законом и в случае, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер. Однако федеральные законы, которые устанавливали бы особый порядок определения размера ущерба в указанных случаях, на сегодняшний день не приняты.

Вместе с тем Федеральный закон "О наркотических средствах и психотропных веществах" предусматривает материальную ответственность работников в кратном размере за ущерб, возникший в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ. В соответствии с ним, если неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками трудовых обязанностей повлекло за собой хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ, они несут материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу (п. 6 ст. 59).

348. Кто обязан установить размер причиненного работодателю ущерба и причину его возникновения?

В соответствии со ст. 247 ТК обязанность установить размер причиненного работником ущерба и причину его возникновения возлагается на работодателя.

Работодатель до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником обязан провести тщательную проверку причин возникновения ущерба и, в зависимости от ее результатов, определить размер ущерба.

При проведении проверки работодатель должен установить, имели ли место противоправность поведения работника и его вина в причинении ущерба, нет ли обстоятельств, исключающих материальную ответственность в данном случае, и др.

Для проведения такой проверки работодатель вправе создать специальную комиссию, с привлечением к ее работе соответствующих специалистов.

При выяснении причин возникновения ущерба комиссия обязана учитывать объяснение работника, привлекаемого к материальной ответственности. Объяснение от работника должно

быть получено обязательно в письменной форме. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Результаты проверки причины возникновения ущерба и определение его размера должны быть оформлены документально. Например, актом инвентаризации, дефектной ведомостью и т.п. Со всеми материалами проверки работник имеет право знакомиться лично или поручить это своему представителю. Если работник не согласен с результатами проверки, он вправе их обжаловать в порядке, установленном ТК.

349. Каков порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю?

Порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю, установлен ст. 248 ТК. Он зависит от его размера ущерба, подлежащего взысканию.

Если сумма причиненного ущерба не превышает среднего месячного заработка работника, взыскание производится по распоряжению работодателя, т.е. в бесспорном порядке. При этом распоряжение работодателя должно быть сделано не позднее 1 месяца со дня, когда размер причиненного ущерба был определен окончательно. Если работодатель не сделал в указанный срок соответствующего распоряжения, он может взыскать с работника причиненный им ущерб только в судебном порядке.

В судебном порядке подлежит взысканию ущерб, причиненный работником, и в случаях, когда сумма ущерба превышает его средний месячный заработок, а работник не дал согласие добровольно возместить причиненный работодателю ущерб.

Если работодатель в нарушение установленного порядка взыскания ущерба все-таки произвел удержание из заработной платы работника, то работник вправе обжаловать действия работодателя в суд. Суд, рассматривающий трудовой спор по жалобе работника, принимает решение о возврате работнику незаконно удержанной суммы.

350. Может ли работник, признавший себя виновным в причинении работодателю ущерба, добровольно возместить этот ущерб?

Работник, признавший себя виновным в причинении работодателю ущерба, может добровольно возместить этот ущерб полностью или частично. Если работодатель и работник договорились о возмещении работником ущерба с рассрочкой платежа, то они должны оформить такую договоренность письменно. В письменном обязательстве, данном работником, должны быть указаны конкретные сроки платежей и суммы, вносимые работником в счет погашения ущерба в каждый из обусловленных сроков.

Письменное обязательство работника о возмещении ущерба с рассрочкой платежа сохраняет силу и в случае увольнения работника. Если уволившийся работник отказывается возмещать причиненный работодателю ущерб, несмотря на данное им письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, работодатель вправе взыскать непогашенную задолженность в судебном порядке.

По общему правилу причиненный работодателю ущерб возмещается работником в денежной форме. Однако с согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество. По соглашению с работодателем работник может также своими силами или за счет собственных средств исправить поврежденное имущество. Как разъяснил Пленум ВС РФ в Постановлении "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", вопрос о способе возмещения причиненного ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать истцу равноценное имущество или исправить поврежденное имущество, решается судом исходя из конкретных обстоятельств дела и с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон (п. 17 Постановления).

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает независимо от того, привлечен ли работник за противоправное деяние, в результате которого возник ущерб, к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности (ч. 6 ст. 248 ТК).

351. Вправе ли орган, рассматривающий трудовой спор, снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника?

Орган по рассмотрению трудовых споров при рассмотрении иска работодателя о взыскании с работника материального ущерба может с учетом формы и степени вины работника в причинении ущерба, его материального положения снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника (ст. 250 ТК). Оценивая материальное положение работника, следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и

дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п. (см. п. 16 Постановления Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю").

Основанием для снижения размера ущерба, взыскиваемого с работника, могут служить и другие обстоятельства, при которых этот ущерб возник, например условия хранения вверенного работнику имущества, организация и условия труда работника, являющегося материально ответственным лицом, и т.п. По сложившейся практике суд учитывает также, какие меры принимал работник для предотвращения ущерба, ставил ли он работодателя в известность о возможном его возникновении, какие меры для предотвращения ущерба приняты работодателем.

Снижение размера ущерба допустимо в случаях как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое снижение возможно также и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера).

При этом необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады) (см. п. 16 вышеназванного Постановления).

ТК не определяет каких-либо пределов уменьшения размера ущерба, взыскиваемого с работника. В связи с этим данный вопрос решается соответствующим органом в каждом конкретном случае, исходя из фактических обстоятельств дела.

Однако снижение размера ущерба не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях (ч. 2 ст. 250 ТК).

352. В каких случаях работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение?

Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, в случаях, предусмотренных ст. 249 ТК. Такая обязанность возникает у работника при наличии следующих обязательных условий: 1) работник направлен на обучение работодателем; 2) обучение осуществлялось за счет средств работодателя; 3) работник уволился с работы до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя; 4) причина увольнения не является уважительной и 5) условие об обязанности работодателя оплатить обучение, а работника отработать после обучения определенный срок предусмотрено трудовым договором или специальным соглашением об обучении, заключенным в письменной форме.

Инициатива в направлении на обучение за счет средств работодателя может исходить как от работодателя, так и от самого работника. Условие об обязанности работодателя оплатить обучение, а работника отработать после обучения определенный срок может быть как включено в трудовой договор при его заключении, так и оформлено специальным соглашением в период его работы у данного работодателя. Конкретный срок, который работник должен отработать после обучения, определяется по соглашению сторон.

Действующее законодательство не устанавливает перечня причин, которые признавались бы уважительными при увольнении работника до истечения срока, обусловленного сторонами.

По сложившейся практике к таким причинам относятся: болезнь или инвалидность работника, препятствующие продолжению работы, нарушение работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора, заболевание ребенка или других близких членов семьи, переезд мужа (жены) в другую местность и др. В каждом конкретном случае уважительность причины досрочного увольнения с работы определяет работодатель. Однако, если работник не согласен с оценкой уважительности причины, данной работодателем, он может обратиться в суд. Вопрос об уважительности причины увольнения работника до истечения срока, обусловленного сторонами, может быть решен судом и при рассмотрении требования работодателя о взыскании с работника затрат, связанных с обучением работника.

При оценке причин досрочного расторжения трудового договора следует учитывать ст. 80 ТК, которая относит к уважительным причинам выход на пенсию, нарушение работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Обязанность возместить по требованию работодателя расходы, связанные с обучением, в том числе полученную за время ученичества стипендию, возникает и у лиц, заключивших ученический договор, если по окончании ученичества они без уважительных причин не выполняют свои обязательства по договору, в частности не приступают к работе (ст. 207 ТК).

В соответствии со ст. 249 ТК 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.

ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН

353. На каких работах ограничивается применение труда женщин?

Статья 253 ТК содержит исчерпывающий перечень работ, на которых ограничивается применение труда женщин. Перечень конкретных производств, работ, профессий и должностей должен утверждаться в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения РТК. До тех пор пока этот перечень не утвержден, действует Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный Постановлением Правительства РФ. Он включает следующие виды работ:

работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную, в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную;

подземные работы в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением работ, выполняемых женщинами, занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы, занятыми санитарным и бытовым обслуживанием, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации;

работы по металлообработке;

литейные работы;

сварочные работы;

работы со свинцом;

работы, выполняемые по общим профессиям горных и горнокапитальных работ;

некоторые виды работ при добыче нефти и газа; в черной металлургии; доменном и сталеплавильном производстве и др.

354. Какие гарантии предоставляются женщинам в связи с беременностью?

Для беременных женщин действующее законодательство предусматривает целый ряд дополнительных гарантий. Предоставление этих гарантий связано с необходимостью охраны здоровья будущей матери и ее ребенка, создания условий для нормального вынашивания и благополучных родов. Поэтому все они направлены на снижение физической нагрузки на организм.

В соответствии со ст. 254 ТК беременным женщинам на основании медицинского заключения и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переводятся на работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов. Статья 254 ТК предусматривает также освобождение беременной женщины от работы с сохранением среднего заработка до предоставления другой работы.

Беременных женщин запрещено привлекать к работе, выполняемой вахтовым методом (ст. 298 ТК), а также привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и направлять в служебные командировки (ст. ст. 96, 99, 113 ТК). Их нельзя отзывать из отпуска (ст. 125 ТК), заменять часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией (ст. 126 ТК).

При прохождении обязательного диспансерного обследования беременные работницы освобождаются от работы с сохранением среднего заработка (ст. 254 ТК).

Непосредственно перед родами и сразу же после них предоставляется отпуск по беременности и родам. Его продолжительность составляет 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух и более детей - 110) календарных дней после родов. За время отпуска выплачивается пособие по государственному социальному страхованию в размере среднего заработка работницы (ст. 255 ТК).

К отпуску по беременности и родам может быть приурочен ежегодный отпуск (ст. 260 ТК). По желанию беременной работницы он предоставляется до отпуска по беременности и родам или после него. При этом не имеет значения наличие стажа работы, дающего право на отпуск, т.е. он может предоставляться авансом.

Помимо указанных гарантий ТК устанавливает особые правила приема на работу и увольнения беременных женщин. Работодателю запрещается отказывать в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью (ст. 64 ТК). Одновременно запрещается расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя. Из этого правила сделано только одно исключение. Все работники, в том числе беременные женщины, могут быть уволены в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуального предпринимателя (ст. 261 ТК).

355. Кому и в каком порядке предоставляется отпуск по уходу за ребенком?

Статья 256 ТК предусматривает возможность использования отпуска по уходу за ребенком не только матерью ребенка, но и его отцом, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуск предоставляется по заявлению женщины (или других лиц, имеющих право на его использование) полностью или по частям в пределах установленного срока и оформляется приказом (распоряжением).

При оформлении отпуска отцом ребенка и другими родственниками они представляют справку с места работы (службы) матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет (п. 33 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденного Постановлением Правительства РФ). В аналогичном порядке оформляется отпуск по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет.

В период отпуска работник имеет право работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. За лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и работающими на условиях неполного рабочего времени или на дому, сохраняется право на получение ежемесячного пособия.

Отпуск по уходу за ребенком в любое время может быть прерван по желанию работника.

Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет включается как в общий, так и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности. Это правило не распространяется на случаи назначения пенсии на льготных условиях, а также на исчисление страхового стажа.

Надо иметь в виду, что в стаж, дающий право на отпуск, период отпуска по уходу за ребенком не включается.

356. В каком порядке предоставляются перерывы для кормления ребенка?

Перерывы для кормления ребенка предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет (ст. 258 ТК). Эти перерывы предоставляются независимо от способа вскармливания ребенка (естественный или искусственный).

В том случае, когда ребенка воспитывает отец или опекун, им в силу ст. 264 ТК также должны предоставляться перерывы для кормления ребенка.

Конкретная продолжительность перерывов, их количество и частота предоставления определяются работодателем по согласованию с работницей на основе медицинского заключения и коллективного договора. Статья 258 ТК устанавливает лишь гарантированный минимум - продолжительность одного перерыва не может быть меньше 30 минут, предоставляются перерывы не реже чем через каждые 3 часа.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления увеличивается и не может составлять менее 1 часа.

У женщины, имеющей ребенка (детей) в возрасте до 1,5 лет, есть право выбора: использовать перерывы для кормления ребенка через каждые 3 часа, присоединить их к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенести на начало или 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.

357. Для каких категорий работников с семейными обязанностями установлены ограничения при направлении в служебные командировки, привлечении к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные дни?

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, направляются в служебные командировки, привлекаются к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия (ст. ст. 96, 99, 113, 259 ТК).

Работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, также пользуются этими гарантиями (ст. 259 ТК). При этом надо обратить внимание на то, что в соответствии с буквальным смыслом нормы ч. 3 ст. 259 ТК гарантии предоставляются обоим родителям детей-инвалидов.

Родители, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия (ч. 5 ст. 96 ТК).

На отцов, воспитывающих детей без матери, и опекунов несовершеннолетних согласно ст. 264 ТК распространяются гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, в частности ограничение сверхурочных работ и работы в ночное время, привлечение к работе в выходные и праздничные дни, направление в служебные командировки.

358. Какие гарантии предоставляются работникам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора?

Гарантии при расторжении трудового договора предоставляются беременным женщинам и работникам, имеющим детей.

Основные гарантии для работников, воспитывающих детей, предусмотрены ст. 261 ТК. Этими гарантиями пользуются женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), отцы, опекуны (попечители), воспитывающие детей до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет) без матери.

Гарантии заключаются в запрещении расторгать с указанными категориями работников трудовой договор по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации, несоответствия занимаемой должности (выполняемой работе) по состоянию здоровья, совершения дисциплинарных проступков либо иных виновных проступков, которые в соответствии с законодательством могут служить основанием увольнения (п. 1, подп. "а" п. 3, п. п. 5 - 8, 10, 11 ст. 81, п. 2 ст. 336 ТК).

Нарушение установленной законом гарантии и необоснованное увольнение женщины, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, может повлечь уголовную ответственность (ст. 145 УК).

Дополнительные гарантии для лиц с семейными обязанностями предусмотрены для случаев увольнения по сокращению численности или штата работников. В соответствии со ст. 179 ТК 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).

359. Какие льготы предоставляются родителям детей-инвалидов?

Родителям детей-инвалидов предоставляется ряд гарантий, направленных на создание условий для сочетания работы с воспитанием и уходом за детьми.

Статья 262 ТК предусматривает предоставление одному из родителей детей-инвалидов дополнительных оплачиваемых выходных дней. Выходные дни предоставляются для ухода за детьми-инвалидами, т.е. носят целевой характер. В течение месяца предоставляется четыре выходных дня. Они могут быть использованы одним из родителей или разделены ими между собой по их усмотрению.

Порядок предоставления и оплаты дополнительных оплачиваемых выходных дней регулируется разъяснением Минтруда России и Фонда социального страхования РФ.

В соответствии с разъяснением дополнительные выходные дни предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей по его заявлению и оформляются приказом (распоряжением) руководителя организации на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении.

Работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом календарном месяце им не использованы или использованы частично.

В случае документального подтверждения расторжения брака между родителями ребенка-инвалида, а также смерти, лишения родительских прав одного из родителей и в других случаях отсутствия родительского ухода (лишения свободы, служебных командировок свыше календарного месяца и т.п.) работающему родителю, воспитывающему ребенка-инвалида, 4

дополнительных выходных дня предоставляются без предъявления справки с места работы другого родителя. В таком же порядке указанные выходные дни предоставляются одиноким матерям.

В случаях, когда один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях, а другой - самостоятельно обеспечивает себя работой (например, является индивидуальным предпринимателем, частным нотариусом, частным охранником, адвокатом и т.д.), выходные дни предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях, при предъявлении им документа, подтверждающего, что другой родитель является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой.

Если одним из родителей дополнительные выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дни.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

Наряду с дополнительными выходными днями родителям детей-инвалидов предоставляются гарантии в связи с направлением в командировку, привлечением к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе. Они установлены ч. 3 ст. 259 ТК и заключаются в том, что таких работников, равно как и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, можно привлечь к сверхурочной работе, направить в командировку и т.д. только с их письменного согласия, заранее ознакомив их в письменной форме с их правом отказаться от выполнения предложения работодателя.

Одному из родителей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет по его просьбе работодатель обязан установить неполное рабочее время (ст. 93 ТК).

В соответствии с коллективным договором указанной категории работников могут предоставляться дополнительные отпуска без сохранения заработной платы (ст. 263 ТК).

360. Когда расторгается срочный трудовой договор с беременной женщиной?

По общему правилу срочный трудовой договор расторгается по истечении срока его действия (ст. 79 ТК), однако для беременных женщин установлена дополнительная гарантия (ст. 261 ТК). В случае истечения срока трудового договора в период беременности по письменному заявлению женщины с приложением медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, работодатель обязан продлить действие трудового договора до окончания беременности, т.е. до родов или прерывания беременности.

Для того чтобы избежать злоупотребления правом, законодатель предусмотрел специальные правила. Так, женщина, трудовой договор с которой продлен, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем раз в 3 месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если работница не сообщила своевременно о прекращении беременности и продолжает работать, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение недели после того, как он узнал о факте прекращения беременности.

Правило о продлении срока действия срочного трудового договора с беременной женщиной не применяется в тех случаях, когда она принята на время отсутствия другого работника. В таких ситуациях действует иная гарантия - беременной женщине должна быть предложена другая работа, соответствующая квалификации работницы, или нижестоящая должность (нижеоплачиваемая работа), которую женщина может выполнять.

361. Каким лицам предоставляются льготы и гарантии в связи с воспитанием ребенка?

Действующее трудовое законодательство содержит нормы, устанавливающие различные гарантии для разных категорий работников с семейными обязанностями. Наибольшее количество льгот и гарантий предусмотрено для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Такие работницы могут воспользоваться отпуском по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (ст. 256 ТК). Они направляются в служебные командировки, привлекаются к сверхурочным работам, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия (ст. ст. 96, 99, 113, 259 ТК). При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в командировку, привлечения к сверхурочной работе и т.д.

Кроме того, ст. 261 ТК для них установлены гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя: они не могут быть уволены по ст. 81, за исключением увольнения в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального

предпринимателя, увольнения за дисциплинарный проступок или иные виновные действия (п. 1, п. п. 5 - 8, 10, 11 ст. 81, п. 2 ст. 336 ТК).

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, попадают в категорию "женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет" и пользуются всеми перечисленными гарантиями. Дополнительно для них установлены перерывы для кормления ребенка (ст. 258 ТК).

Следующая категория работников, для которых установлены льготы в связи с воспитанием детей, - это работники (как матери, так и отцы), имеющие детей-инвалидов. Без их письменного согласия не допускается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК). Родители детей-инвалидов пользуются также правом на дополнительные оплачиваемые выходные дни (ст. 262 ТК). По просьбе одного из родителей ему устанавливается неполное рабочее время (ст. 93 ТК).

Одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), могут быть уволены только по некоторым основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК, т.е. пользоваться теми же гарантиями, что и женщины, имеющие ребенка в возрасте до 3 лет (ст. 261 ТК).

Отцы, воспитывающие детей без матери, а также опекуны детей в возрасте до 3 лет и попечители детей-инвалидов пользуются гарантиями, которые установлены для матери ребенка или родителей (ст. ст. 96, 99, 113, 256, 259, 261, 264 ТК).

Бабушки и дедушки могут использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (ст. 256 ТК).

Одному из родителей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), по его просьбе должно устанавливаться неполное рабочее время (ст. 93 ТК).

362. В каком порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми?

К лицам, осуществляющим уход за детьми, ТК относит работника, имеющего двух или более детей в возрасте до 14 лет, работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокую мать, воспитывающую ребенка в возрасте до 14 лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери (ст. 263 ТК).

Указанным категориям работников коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Основным назначением такого отпуска является создание благоприятных условий для воспитания детей и организации их отдыха.

Этот отпуск может использоваться по желанию работника в удобное для него время. Он может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно: полностью либо по частям.

Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Поскольку в соответствии со ст. 264 ТК гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на опекунов и попечителей, в случаях, когда ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет воспитывает опекун (попечитель), он также вправе воспользоваться дополнительным отпуском без сохранения заработной платы.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ

363. Какие ограничения при приеме на работу установлены ТК для лиц в возрасте до 18 лет?

В целях защиты интересов работников в возрасте до 18 лет запрещается принимать их на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные работы, а также на работы, 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).

Работникам в возрасте до 18 лет запрещаются также работы, связанные с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Перечень таких работ, а также предельные нормы тяжестей подлежат утверждению в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения РТК (ст. 265 ТК).

До утверждения такого перечня в установленном порядке сохраняет свое действие Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденный Постановлением Правительства РФ.

В названном Перечне тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда объединены по видам работ (например, "Лесозаготовительные работы", "Лесосплав и подсочка

леса"), производствам ("Деревообрабатывающие производства") и отраслям народного хозяйства ("Транспорт", "Связь"). В заключительном разд. XLIII приведены работы, выполняемые в различных отраслях экономики, к которым не могут привлекаться лица, не достигшие 18 лет (работы с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений, работы с канцерогенными веществами, продуктами и препаратами, работы в замкнутых пространствах и многие другие).

До утверждения Правительством РФ предельных норм тяжестей для несовершеннолетних лиц действуют Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденные Постановлением Минтруда России. Они учитывают характер работы, показатели тяжести труда, предельно допустимую массу груза в кг для юношей и девушек.

При подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза в кг составляет для юношей и девушек в возрасте 14 - 15 лет соответственно 3 и 2 кг, а в возрасте 16 - 17 лет - 4 и 3 кг.

Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены допускаются при следующей предельно допустимой массе груза: при постоянном осуществлении работ (более 2 раз в час) для юношей и девушек 14 лет - соответственно 6 и 3 кг, 15 лет - 7 и 4 кг, 16 лет - 11 и 5 кг, 17 лет - 13 и 6 кг; при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) для юношей и девушек 14 лет - соответственно 12 и 4 кг, 15 лет - 15 и 5 кг, 16 лет - 20 и 7 кг, 17 лет - 24 и 8 кг.

Суммарная масса груза, перемещаемого в течение рабочей смены, не может быть более: при подъеме с рабочей поверхности для юношей и девушек 14 лет - соответственно 400 и 180 кг, 15 лет - 500 и 200 кг, 16 лет - 1000 и 400 кг, 17 лет - 1500 и 500 кг; при подъеме с пола для юношей и девушек 14 лет - соответственно 200 и 90 кг; 15 лет - 250 и 100 кг; 16 лет - 500 и 200 кг; 17 лет - 700 и 250 кг.

Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать: для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг; для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг, 16 лет - 7 кг, 17 лет - 8 кг.

Применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, формы собственности, а также организационно-правовой формы организации.

Помимо производств, работ и профессий, включенных в указанный Перечень, имеются и другие работы, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет. В частности, лиц, не достигших 18-летнего возраста, нельзя привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК), а также по совместительству (ст. 282 ТК). Они не могут заключать трудовой договор с религиозной организацией (ст. 342 ТК). Лица, не достигшие 18-летнего возраста, могут быть приняты на государственную и муниципальную службу, на работу в ведомственную охрану, где требуется готовность к действиям, связанным с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия, и на некоторые другие работы.

С работниками, не достигшими 18-летнего возраста, не могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении ими работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества (ст. 244 ТК).

Следует отметить, что ограничения при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, не являются дискриминационными, поскольку обусловлены особой заботой об этих лицах, как нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (см. ч. 3 ст. 3 ТК).

364. Какие особенности заключения трудового договора установлены ТК для лиц в возрасте до 18 лет?

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра для определения их пригодности по состоянию здоровья к поручаемой работе. В дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, они подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру. Такие осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266 ТК).

Предварительный медицинский осмотр преследует цель определить соответствие предлагаемой работы состоянию здоровья несовершеннолетнего. Ежегодный осмотр обеспечивает медицинский контроль за состоянием здоровья указанных работников и установление соответствия выполняемой работы состоянию их здоровья.

Как общее правило, трудовой договор может быть заключен с подростком, достигшим возраста 16 лет. Вместе с тем в случаях, прямо предусмотренных ТК, трудовой договор может быть заключен и с лицами, не достигшими 16 лет. Так, если подросток оставил обучение в общеобразовательном учреждении или получил основное общее образование, не достигнув 16 лет, либо продолжил освоение программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, он вправе заключить трудовой договор по достижении 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.

В соответствии со ст. 19 Закона РФ "Об образовании" обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования по согласию родителей (законных представителей) и местного органа управления образованием.

365. В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростком, достигшим 14 лет?

В соответствии с ч. 3 ст. 63 ТК трудовой договор может быть заключен с подростком, достигшим 14 лет, при соблюдении следующих условий:

1) подросток, достигший 14 лет, является учащимся;

2) предлагаемая подростку работа относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;

3) выполнение обусловленной трудовым договором работы должно производиться лишь в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения;

4) на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, получено согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства, при отсутствии родителей - согласие опекуна или попечителя и органа опеки и попечительства.

В ст. 63 ТК ничего не сказано о форме, в которой должно быть получено согласие родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет. В связи с этим, очевидно, такое согласие может быть дано как в устной, так и в письменной форме. Однако во избежание возможных споров по поводу правомерности заключения с подростком трудового договора целесообразнее получить на это письменное согласие указанных лиц и органов.

366. Вправе ли работодатель заключить трудовой договор с подростком в возрасте от 14 до 15 лет?

ТК ничего не говорит о подростках в возрасте от 14 до 15 лет. Однако проблема их трудоустройства существует, в частности, в случаях исключения их из образовательного учреждения. Такое исключение в соответствии с Законом РФ "Об образовании" возможно по решению органа управления образовательного учреждения за совершение противоправных действий, грубые и неоднократные нарушения устава образовательного учреждения. Решение об исключении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей), принимается с согласия органов опеки и попечительства (ст. 19 Закона РФ "Об образовании"). В связи с этим на практике возник вопрос: вправе ли работодатель заключить трудовой договор с подростком, достигшим возраста 14 лет и исключенным из образовательного учреждения? Полагаем, что ответ на этот вопрос должен быть положительным. Такой вывод вытекает из правила, предусмотренного ст. 19 Закона РФ "Об образовании". В соответствии с ним об исключении обучающегося из образовательного учреждения последнее обязано в 3-дневный срок проинформировать органы местного самоуправления. Органы местного самоуправления совместно с родителями (законными представителями) исключенного в месячный срок принимают меры, обеспечивающие его трудоустройство или продолжение обучения в другом образовательном учреждении.

367. Может ли быть заключен трудовой договор с подростком в возрасте до 14 лет?

С согласия родителя (опекуна, попечителя) и разрешения органа опеки и попечительства трудовой договор с лицами, не достигшими возраста 14 лет, может быть заключен только для участия их в создании и (или) исполнении произведений и только организациями кинематографии, театрами, театральными и концертными организациями и цирками. При этом такое участие должно быть организовано таким образом, чтобы оно не причиняло ущерба здоровью лиц, не достигших 14 лет, их нравственному развитию, не превышало максимально допустимой продолжительности ежедневной работы и не нарушало других условий, указанных в разрешении органа опеки и попечительства, где указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Трудовой договор от имени лиц, не достигших возраста 14 лет, подписывается его родителем (опекуном).

368. Каковы особенности правового регулирования рабочего времени работников в возрасте до 18 лет?

Для лиц моложе 18 лет установлены сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные требования к режимам их труда. Так, продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 16 лет не может превышать 24 часов в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных норм (ст. 92 ТК).

Для работников в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа (ч. 1 ст. 94 ТК).

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения РТК, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Работников, не достигших возраста 18 лет, запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения РТК) (ст. 268 ТК).

369. Каковы особенности предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет?

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим 18-летнего возраста, предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время (ст. 267 ТК). Причем отпуск за первый год работы может быть предоставлен им по их заявлению и до истечения 6 месяцев непрерывной работы (по общему правилу, предусмотренному ст. 122 ТК, право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации). Эти обстоятельства должны учитываться работодателем при составлении графика отпусков.

Отпуск лицам моложе 18 лет должен предоставляться ежегодно. Перенесение отпуска на следующий год запрещается даже с их согласия (ст. 124 ТК). Не допускается и досрочный отзыв таких работников из отпуска (ст. 125 ТК), а также замена им отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК).

Если работник реализует свое право на указанный отпуск после того, как он уже достиг 18-летнего возраста, то продолжительность отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после достижения 18 лет.

370. Как устанавливаются нормы выработки работникам в возрасте до 18 лет?

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Например, если общая норма выработки за 8-часовую рабочую смену составляет 160 единиц, то для подростка в возрасте от 16 до 18 лет норма выработки пропорционально 7-часовой рабочей смене будет составлять 140 единиц, а в возрасте от 15 до 16 лет - 100 единиц. В таком же порядке осуществляется нормирование труда учащихся и школьников, работающих на производстве в свободное от учебы время.

Для работников в возрасте до 18 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 (ст. 270 ТК).

371. Каковы особенности оплаты труда работников в возрасте до 18 лет?

Порядок оплаты труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы зависит от вида оплаты труда.

При повременной оплате труда заработная плата указанным работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. пропорционально отработанному рабочему времени. Однако работодателю разрешено за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (ч. 1 ст. 271 ТК).

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может производить им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их работы (ч. 2 ст. 271 ТК).

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, 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).

372. Какие дополнительные гарантии от необоснованных увольнений установлены ТК для работников, не достигших возраста 18 лет?

В целях защиты работников, не достигших 18-летнего возраста, от необоснованных увольнений ТК предусматривает, что расторжение с ними трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК). При этом согласие указанных органов на увольнение должно быть получено работодателем до издания приказа об увольнении.

Работникам из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, работодатели (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организации (ст. 9 Федерального закона "О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей").

373. Каковы особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет?

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются ТК, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ст. 272 ТК).

В соответствии с п. 2 ст. 5 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" указанные лица относятся к категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для таких категорий граждан государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости: разработку и реализацию целевых программ содействия занятости, создание дополнительных рабочих мест, установление квоты для приема на работу, предоставление услуг по профессиональной ориентации, организацию обучения по специальным программам и осуществление других мер.

Конкретное решение вопросов, связанных с реализацией указанных гарантий, осуществляется органами государственной власти субъектов РФ, которые в соответствии со своей компетенцией обеспечивают занятость различных групп населения с учетом национальных, культурных, а также исторически сложившихся видов занятости. В этих целях разрабатываются и реализуются региональные программы занятости, осуществляются бесплатно профориентация несовершеннолетних, квотирование для них рабочих мест и др.

Профориентация направлена на оказание помощи лицам в возрасте до 18 лет в выборе профессии и вида занятости с учетом их личных интересов, потребностей и возможностей, а также

социально-экономической ситуации, сложившейся на рынке труда. Особое внимание органы государственной службы занятости обязаны уделять профориентации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от 14 до 18 лет, в частности обеспечивать диагностику их профессиональной пригодности с учетом состояния здоровья. Такая помощь несовершеннолетним лицам оказывается бесплатно.

Необходимость квотирования рабочих мест для лиц моложе 18 лет предусмотрена ст. 11 Федерального закона "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации".

Работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу моложе 18 лет, направленному органом службы занятости в счет квоты. Отказ в приеме на работу по такому направлению может быть обжалован в суд (ст. 391 ТК). Вместе с этим работодатель вправе трудоустраивать лиц моложе 18 лет на квотируемые рабочие места и при отсутствии у них указанных направлений.

Квотируемые рабочие места организуются работодателями за счет собственных средств независимо от организационно-правовых форм и форм собственности организации.

Если лицам, не достигшим 18-летнего возраста, невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у них необходимой профессиональной квалификации, органы службы занятости могут направлять их на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку.

Выпускники общеобразовательных учреждений и другие лица моложе 18 лет, не имеющие профессии (специальности), направляются на профессиональное обучение в приоритетном порядке. Профессиональное обучение осуществляется в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или в иных образовательных учреждениях.

Трудоустройство лиц, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования в свободное от учебы время, осуществляется с соблюдением дополнительных требований.

Профессии, виды работ и рабочие места, на которых может применяться труд учащихся, определяются организациями по согласованию с местными органами государственной службы занятости и органами госсанэпиднадзора. В решении этого вопроса могут принимать участие также профессиональные союзы.

Устройство на работу указанных подростков осуществляется индивидуально или при содействии органов службы занятости. На период летних каникул для этой категории подростков при содействии органов исполнительной власти создаются временные рабочие места, формируются бригады школьников для замещения таких рабочих мест, организуются лагеря труда и отдыха и др.

В целях обеспечения притока на производство молодежи в коллективных договорах и соглашениях предусматриваются меры, направленные на создание безопасных условий труда на имеющихся рабочих местах для применения труда лиц моложе 18 лет, на создание для этих лиц новых рабочих и ученических мест, организацию молодежной практики и др.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

374. Кто является руководителем организации?

В соответствии со ст. 273 ТК руководитель организации - это физическое лицо, которое в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Как видно из содержания приведенной нормы, понятие "руководитель" является обобщающим по отношению ко всем лицам, возглавляющим различные коммерческие и некоммерческие организации. Так, в Федеральном законе "Об акционерных обществах" указано, что руководство текущей деятельностью общества осуществляется единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) или единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и коллегиальным исполнительным органом общества (правлением, дирекцией). Государственные и муниципальные унитарные предприятия возглавляются директором, генеральным директором (ст. 21 Закона о государственных и муниципальных унитарных предприятиях). В ООО избирается общим собранием участников общества единоличный исполнительный орган в лице генерального директора, президента и др.

Согласно ст. 273 ТК руководитель организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Таким образом, руководитель организации является не только работником, состоящим в трудовых

отношениях с работодателем, но и единоличным органом юридического лица, осуществляющим компетенцию юридического лица в гражданском обороте.

Положения ТК распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

1) руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;

2) управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

375. Какими нормативными правовыми актами определяется правовое положение руководителя организации?

Характеризуя правовое положение руководителя организации (директора, генерального директора), следует исходить из того, что он одновременно выступает в качестве органа юридического лица и работника.

Правовое положение руководителя как органа юридического лица определено гражданским законодательством, которое предусматривает как общую компетенцию юридического лица, так и компетенцию органов управления отдельных видов юридических лиц (ст. ст. 52, 71, 91, 103 ГК). Так, п. 2 ст. 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" устанавливает, что к ведению генерального директора (директора) относятся все вопросы управления текущей деятельностью общества, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции общего собрания акционеров или совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Исполнительный орган общества организует выполнение решений общего собрания акционеров и совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) без доверенности действует от имени общества, в том числе представляет его интересы, совершает сделки от имени общества, утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества.

Права и обязанности единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора) по осуществлению руководства текущей деятельностью общества определяются вышеназванным Законом, иными правовыми актами РФ и договором, заключаемым им с обществом. Договор от имени общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным советом директоров (наблюдательным советом) общества (см. также Федеральные законы "Об обществах с ограниченной ответственностью", "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)", "О производственных кооперативах", "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях").

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором.

376. Каковы особенности заключения трудового договора с руководителем организации?

В соответствии с ч. 2 ст. 275 ТК заключению трудового договора с руководителем организации могут предшествовать процедуры, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

Заключению трудового договора с руководителем организации, как правило, предшествуют избрание или назначение его на должность. Так, руководитель ООО избирается на должность на общем собрании и затем с ним заключается трудовой договор. Руководитель АО избирается на общем собрании или назначается советом директоров (наблюдательным советом) в зависимости от того, как это определено уставом АО, после чего с ним также заключается трудовой договор.

Генеральный директор народного предприятия избирается общим собранием акционеров.

От имени общества трудовой договор подписывает председатель совета директоров (наблюдательного совета).

В некоторых случаях трудовой договор с руководителем организации заключается по результатам конкурса, например с руководителем федерального государственного предприятия (см. Постановление Правительства РФ "О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий").

Заключение трудовых договоров с руководителями федеральных государственных унитарных предприятий осуществляется федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены координация и регулирование деятельности в соответствующих отраслях или сферах управления.

От имени работодателя трудовой договор с руководителем подписывает лицо, уполномоченное на то правомочным органом. Например, от имени АО трудовой договор с его руководителем подписывает председатель совета директоров (наблюдательного совета) общества или иное лицо, уполномоченное советом директоров (наблюдательным советом) общества (п. 3 ст. 69 Федерального закона "Об акционерных обществах"). Предоставление полномочий на подписание трудового договора иному лицу оформляется решением совета директоров (наблюдательного совета), принятым в порядке, предусмотренном ст. 68 Федерального закона "Об акционерных обществах". Закон не требует, чтобы уполномоченным лицом был член совета директоров (наблюдательного совета). Таковым может быть любое лицо, которому совет директоров (наблюдательный совет) поручит подписание трудового договора.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания руководителем и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или самим договором. Так, договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, подписанный обеими сторонами, вступает в силу с даты согласования его с федеральным органом по управлению государственным имуществом.

377. Вправе ли руководитель организации работать по совместительству у другого работодателя?

С учетом того что выполнение руководителем другой работы может препятствовать выполнению его основных обязанностей, руководитель может занимать оплачиваемые должности у другого работодателя (работать по совместительству) только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица или органа (ст. 276 ТК).

Чтобы исключить случаи сокрытия ненадлежащего выполнения руководителями своих должностных обязанностей, ТК запрещает им входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации. Этот запрет носит абсолютный характер и не зависит от согласия или несогласия органа или лица, которым дано право разрешать совместительство руководителю организации.

Условие о возможности работать по совместительству только с разрешения соответствующего органа или лица, как правило, включается в трудовой договор.

Исключением из общего правила, установленного ст. 276 ТК, является безусловное запрещение совместительства для руководителей государственных и муниципальных унитарных предприятий. Согласно ст. 21 Закона о государственных и муниципальных унитарных предприятиях руководитель унитарного предприятия не вправе быть учредителем (участником) юридического лица, занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя, а также принимать участие в забастовках.

378. В чем особенность содержания трудового договора, заключаемого с руководителем организации?

Трудовым договором с руководителем организации помимо общих условий, предусмотренных ст. 57 ТК, могут быть обусловлены особые (специфические) условия, например о дополнительных основаниях прекращения трудового договора. Возможность установить в трудовом договоре с руководителем организации дополнительные основания его прекращения предусмотрена п. 13 ст. 81 и п. 3 ст. 278 ТК.

По соглашению сторон трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытательном сроке продолжительностью до 6 месяцев (см. ст. 70 ТК).

На некоторые условия трудового договора с руководителем организации ТК указывает как на обязательные. Таким условием является, в частности, условие о размере компенсации, выплачиваемой руководителю в случае расторжения с ним трудового договора в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя (ст. 279 ТК). Пункт 2 ст. 278 ТК предусматривает увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо

уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении с ним 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.

В случае, когда в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

379. Каков порядок установления размера оплаты труда руководителям организаций?

Размер оплаты труда руководителей организаций по общему правилу определяется по соглашению сторон трудового договора. Вместе с тем оплата труда руководителей в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъектов РФ, - органами государственной власти соответствующего субъекта, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления (ст. 145 ТК).

Оплата труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий производится по правилам, предусмотренным Примерным трудовым договором с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утвержденным Приказом Минэкономразвития России от 02.03.2005 N 49.

В соответствии с правилами оплата труда руководителя состоит из должностного оклада и вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Должностной оклад руководителю устанавливается в размере не менее 10-кратного минимального размера оплаты труда. Размер вознаграждения определяется в установленном порядке по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Заработная плата и вознаграждение выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы всем работникам предприятия.

В случае если производственная деятельность предприятия или его структурного подразделения приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм, руководитель предприятия не вправе получать вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности (с момента приостановления деятельности предприятия до момента устранения выявленных нарушений).

Размер оплаты труда генерального директора народного предприятия за отчетный финансовый год не может более чем в 10 раз превышать средний размер оплаты труда одного работника народного предприятия за этот же период (п. 3 ст. 13 Федерального закона "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)".

380. Какую ответственность несет руководитель организации за ущерб, причиненный организации?

В соответствии с ч. 1 ст. 277 ТК руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный по его вине организации.

По общему правилу, установленному ст. 238 ТК, недополученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Однако в отношении руководителя организации из этого правила сделано исключение. Согласно ч. 2 ст. 277 ТК в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации не только причиненный его виновными действиями прямой действительный ущерб, но и убытки. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. К числу законов, предусматривающих ответственность руководителя организации за убытки, причиненные по его вине организации, можно отнести Федеральный закон "О коммерческой тайне". Согласно ст. 11 этого Закона руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства РФ о коммерческой тайне.

Материальная ответственность за убытки может быть возложена и на руководителей государственных и муниципальных унитарных предприятий. Основанием для этого является Федеральный закон "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях". В соответствии со ст. 25 этого Закона 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.

381. Что следует понимать под сменой собственника имущества организации и какие правовые последствия могут наступить для руководителя организации в связи со сменой собственника имущества этой организации?

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона "О приватизации государственного и муниципального имущества", ст. 217 ГК); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (национализация) (последний абз. п. 2 ст. 235 ГК); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот (см. п. 32 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

В соответствии с ч. 1 ст. 75 ТК в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник вправе расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. При этом новый собственник вправе принять решение о прекращении трудового договора с руководителем, его заместителями и главным бухгалтером в течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности на имущество организации. Такое право возникает у нового собственника только после государственной регистрации перехода права собственности.

Если в течение указанного срока руководитель организации по решению собственника не был уволен, впоследствии его увольнение по данному основанию не допускается.

Необходимо подчеркнуть, что новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем, но не обязан это делать.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации в связи со сменой собственника новый собственник обязан выплатить руководителю денежную компенсацию в размере не ниже его 3-месячных заработков (ст. 181 ТК). Конкретный размер компенсации определяется соглашением сторон.

В ч. 1 ст. 75 ТК речь идет именно о смене собственника имущества организации, и поэтому предусмотренные в ней правила о расторжении трудового договора с руководителем организации не распространяются на случаи реорганизации юридического лица.

Предоставив новому собственнику имущества организации право расторгать трудовые договоры с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, ст. 75 ТК прямо оговаривает, что смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора с другими работниками организации. Трудовые отношения с ними продолжаются и при новом собственнике.

382. Какие дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации предусматривает ТК?

Расторжение трудового договора с руководителями организаций возможно как по основаниям, которые распространяются на всех работников, так и по основаниям, предусмотренным только для руководителей.

Трудовой договор с руководителем может быть расторгнут по следующим дополнительным основаниям:

1) смена собственника имущества организации (п. 4 ст. 81 ТК);

2) принятие необоснованного решения руководителем организации, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК);

3) однократное грубое нарушение руководителем организации своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК);

4) предусмотренным трудовым договором с руководителем организации (п. 13 ст. 81);

5) отстранение от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) (п. 1 ст. 278 ТК);

6) принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК).

383. В каких случаях новый собственник имущества организации вправе расторгнуть трудовой договор с руководителем организации?

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации (ст. 75, п. 4 ст. 81 ТК).

Учитывая, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом, руководитель не может быть уволен по п. 4 ст. 81 ТК, если изменился собственник в отношении имущества структурного подразделения организации. Увольнение по этому основанию невозможно также при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Поскольку в соответствии с п. 1 ст. 66 ГК собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абз. 2 п. 2 ст. 48 ГК имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ст. 81 ТК с руководителем, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит (п. 32 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

384. При каких условиях допускается расторжение трудового договора с руководителем организации, принявшим необоснованное решение?

Увольнение руководителя организации в случае принятия им необоснованного решения допускается при условии, если это решение повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК).

Решая вопрос о том, является ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если работодатель не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ст. 81 ТК, увольнение по данному основанию не может быть признано законным (п. 48 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

Иными словами, увольнение по данному основанию можно считать правомерным только при наличии причинной связи между принятым указанным работником необоснованным решением и наступившими неблагоприятными последствиями.

385. Что следует понимать под однократным грубым нарушением руководителем организации своих трудовых обязанностей как основанием для его увольнения по п. 10 ст. 81 ТК?

Предусмотрев возможность увольнения руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, ТК вместе с тем не определяет, какие нарушения трудовых обязанностей в данном случае могут быть отнесены к числу грубых. В связи с этим, как разъяснил ВС РФ, вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на него трудовым договором обязанностей, которое может повлечь причинение вреда здоровью работников либо имущественного ущерба организации (п. 49 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2), например нарушение требований охраны труда, правил учета материальных ценностей, искажение данных статистической отчетности, превышение служебных полномочий или использование их в корыстных целях и др. Не может быть положено в основание увольнения невыполнение каких-либо действий, которые не были вменены в обязанность руководителю организации (филиала, представительства), его заместителям.

386. Какие дополнительные основания для прекращения трудового договора могут быть предусмотрены в трудовом договоре с руководителем организации?

Предусмотрев возможность прекращения трудового договора с руководителем организации по основаниям, обусловленным трудовым договором (п. 13 ст. 81, п. 3 ст. 278 ТК), законодатель не

определяет ни перечень, ни характер оснований прекращения трудовых отношений, которые могли бы быть предусмотрены в трудовом договоре с руководителем. В связи с этим в каждом конкретном случае такие основания прекращения трудового договора с руководителем организации устанавливается по соглашению сторон.

По сложившейся практике в качестве дополнительных оснований увольнения в трудовых договорах с руководителями организации предусматриваются: невыполнение решения общего собрания акционеров; причинение убытков руководимому предприятию, обществу; допущение руководителем в связи с неэффективной работой более чем на 3 месяца задержки выплаты работникам заработной платы, надбавок, пособий, установленных действующим законодательством, а также образования более чем за 3 месяца задолженности организации по уплате установленных законодательством РФ налогов, сборов и обязательных платежей в бюджет РФ, соответствующие бюджеты субъектов Российской Федерации, муниципальных образований и внебюджетные фонды и др.

В качестве примера можно привести также дополнительные основания прекращения трудового договора, предусмотренные Примерным трудовым договором с руководителями федерального государственного унитарного предприятия. В частности, это: невыполнение по вине руководителя утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности деятельности предприятия; необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок предприятия; необеспечение использования имущества предприятия, в том числе недвижимого, по целевому назначению в соответствии с видами деятельности предприятия, установленными уставом предприятия; нарушение по вине руководителя установленных в порядке, предусмотренном законодательством РФ, требований по охране труда, повлекшее принятие руководителем государственной инспекции труда и государственным инспектором труда решения о приостановлении деятельности предприятия или его структурного подразделения либо решения суда о прекращении деятельности структурного подразделения предприятия (см. Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утвержденный Приказом Минэкономразвития России).

387. В каких случаях отстранение руководителя организации-должника от должности является основанием для прекращения с ним трудового договора?

Отстранение руководителя организации-должника от должности является основанием для прекращения с ним трудового договора в случае, если отстранение от должности имело место в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) (п. 1 ст. 278 ТК).

Согласно ст. 69 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)" отстранение от должности руководителя организации-должника осуществляется на основании решения арбитражного суда по ходатайству временного управляющего в случае нарушения руководителем организации-должника требований Закона "О несостоятельности (банкротстве)".

388. При каких обстоятельствах решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК является правомерным и какие при этом предусмотрены гарантии?

Решение о досрочном прекращении трудового с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК правомерно, если это решение принято уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом). Вид органа, принимающего решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем, зависит от организационно-правовой формы организации. Так, расторгнуть трудовой договор с руководителем (директором, генеральным директором) АО вправе в любое время общее собрание акционеров, если его уставом решение этого вопроса не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества (ст. 69 Федерального закона "Об акционерных обществах").

Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством РФ. В отношении руководителя федерального унитарного предприятия такой порядок установлен Постановлением Правительства РФ "О полномочиях федеральных органов исполнительной власти по осуществлению прав собственника имущества федерального государственного унитарного предприятия".

Расторжение трудового договора по данному основанию производится при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя.

Как разъяснил Пленум ВС РФ в Постановлении от 17.03.2004 N 2, обстоятельствами, имеющими значение для правильного рассмотрения требований истца о восстановлении на работе и подлежащими доказыванию ответчиком, являются соблюдение процедуры увольнения, а

также гарантий, предоставленных ТК руководителю организации в случае расторжения с ним договора по этому основанию (в частности, выплата компенсации в размере, определяемом трудовом договором), а не причины, послужившие основанием для досрочного прекращения трудового договора.

Если руководитель организации был уволен без выплаты компенсации, то ответчик обязан также представить доказательства, что досрочное прекращение трудового договора было вызвано виновными действиями (бездействием) руководителя, так как именно в этом случае в силу ст. 279 ТК увольнение возможно без выплаты соответствующей компенсации (п. 50 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

В соответствии со ст. 279 ТК в случае прекращения трудового договора с руководителем организации на основании п. 2 ст. 278 ТК (в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже 3-кратного среднего месячного заработка.

Если размер компенсации в трудовом договоре с руководителем организации не определен, то он может быть предусмотрен дополнительным соглашением к трудовому договору, в том числе и при решении вопроса о его увольнении.

Нарушение правила о выплате компенсации при прекращении трудового договора с руководителем организации может явиться основанием для восстановления его на работе. Выплата компенсации, как указал Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15.03.2005 N 3-П, - необходимое условие прекращения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК.

Пункт 50 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 указывает, что, принимая во внимание, что ст. 3 ТК запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица 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, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом), трудовой договор с руководителем организации не может быть расторгнут по п. 2 ст. 278 ТК в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

Данное положение в полной мере применимо и к увольнению в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве), т.е. по п. 1 ст. 278 ТК.

389. Вправе ли руководитель организации досрочно расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе?

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор по своей инициативе на общих основаниях, предусмотренных ст. 80 ТК. Однако в отличие от других работников он обязан предупредить об этом работодателя в письменной форме не за 2 недели, а не позднее чем за 1 месяц (ст. 280 ТК).

При этом он вправе досрочно расторгнуть трудовой договор в любое время независимо от согласия другой его стороны и без объяснения причин. В организациях, где руководитель избирается общим собранием участников, которое не может быть созвано в месячный срок со дня подачи руководителем заявления об увольнении, в локальном нормативном акте необходимо определить, какие органы должны решить вопрос об исполнении обязанностей руководителя до созыва общего собрания и избрания нового руководителя.

В АО решение об образовании временного исполнительного органа и о проведении внеочередного общего собрания акционеров для образования нового исполнительного органа принимает совет директоров АО. Указанное полномочие совета директоров дает возможность принимать при необходимости экстренные меры по временной замене исполнительного органа. Решение об образовании временного единоличного исполнительного органа принимается большинством в 3/4 голосов членов совета директоров без учета голосов выбывших членов совета.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

390. Что такое совместительство и какие виды совместительства предусмотрены ТК?

Совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК).

Как видно из содержания данного определения, работа по трудовому договору является совместительством, если:

трудовой договор заключен с работником, уже состоящим в трудовых правоотношениях с тем же или с другим работодателем;

по этому договору выполняется другая, помимо основной, работа;

выполняемая по другому трудовому договору работа является регулярной и оплачиваемой;

эта работа выполняется работником в свободное от основной работы время.

Согласно ч. 3 ст. 282 ТК работа по совместительству может выполняться как по основному месту работы работника, так и в других организациях. В зависимости от этого различаются внутреннее и внешнее совместительство.

Работа, выполняемая работником по другому трудовому договору в порядке совместительства по основному месту работы, именуется внутренним совместительством.

Работа по трудовому договору в порядке совместительства у другого работодателя именуется внешним совместительством (ст. 60.1 ТК). Как внешнее, так и внутреннее совместительство допускается по любой обусловленной трудовым договором специальности, профессии или должности, в том числе и по той же, что и на основной работе.

Работник вправе заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей (ч. 2 ст. 282 ТК). При этом какого-либо разрешения (согласия) на это, в том числе и от работодателя по основному месту работы, как правило, не требуется. Исключение составляют случаи, прямо предусмотренные ТК или иным федеральным законом. Например, согласно ст. 276 ТК руководитель организации вправе работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

391. Каковы особенности заключения трудового договора о работе по совместительству?

При заключении трудового договора о работе по совместительству в нем наряду с другими условиями, предусмотренными ст. 57 ТК, в обязательном порядке должно быть указано, что работа является совместительством. Как внутреннее, так и внешнее совместительство оформляется трудовым договором, заключаемым в письменной форме. При этом должны быть соблюдены правила, установленные ст. 67 ТК.

Следует иметь в виду, что, заключив трудовой договор о работе по совместительству, работник приобретает по этому договору соответствующий правовой статус, который не меняется автоматически в связи с изменениями, происходящими по основному месту работы. Например, если работник прекратил трудовые отношения с работодателем по основному месту работы, то работа по совместительству не становится для него основной. Такой вывод вытекает из содержания ч. 4 ст. 282 ТК, согласно которой условие о работе по совместительству является обязательным условием трудового договора, а также ст. 72 ТК, предусматривающей, что изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК. Вместе с тем это не исключает для сторон возможность заключить в данном случае другой трудовой договор на новых условиях.

392. По каким основаниям работодатель может прекратить трудовой договор с совместителем?

Трудовой договор о работе по совместительству может быть прекращен по любому из оснований, предусмотренных ТК или иным федеральным законом (ст. 77 ТК).

Кроме того, в соответствии со ст. 288 ТК работодатель вправе прекратить с совместителем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, если на его место (должность) необходимо принять работника, для которого эта работа будет основной. Это обстоятельство является дополнительным основанием для прекращения трудового договора, однако оно может применяться не ко всем работникам, заключившим трудовой договор о работе по совместительству, а только к тем, кто заключил такой договор на неопределенный срок. Следовательно, работник, заключивший срочный трудовой договор о работе по совместительству, может быть уволен лишь на общих основаниях, предусмотренных ТК или иным федеральным законом. Дополнительное основание, предусмотренное ст. 288 ТК, к нему не применяется.

О прекращении трудового договора, заключенного с совместителем на неопределенный срок, в связи с приемом на его место (должность) работника, для которого эта работа будет являться основной, работодатель обязан предупреждать работника в письменной форме заранее, не менее чем за 2 недели.

393. Каким категориям работников запрещена или ограничена возможность работать по совместительству?

В соответствии с ч. 5 ст. 282 ТК во всех случаях не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет.

Лица, занятые по основной работе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут работать по совместительству при условии, если выполняемая в порядке совместительства работа не связана с такими же условиями, т.е. тяжелыми, вредными и (или) опасными.

Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждается Правительством РФ с учетом мнения РТК (ст. 329 ТК).

Не допускается работа по совместительству и в других случаях, если это прямо предусмотрено федеральным законом. Так, в соответствии со ст. 11 Федерального закона "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации" муниципальные служащие не вправе заниматься в порядке совместительства другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности. Согласно ст. 21 Федерального закона "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" руководитель унитарного предприятия не вправе быть учредителем (участником) юридического лица, занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя.

394. Каковы особенности правового регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников?

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) в соответствии с ч. 6 ст. 282 ТК определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ с учетом мнения РТК.

В соответствии с Постановлением Минтруда России "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" указанным категориям работников установлены следующие особенности работы по совместительству:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами РФ установлены санитарно-гигиенические ограничения);

б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;

для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;

для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

395. Какие виды работ для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора?

Согласно п. 2 Постановления Минтруда России "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" для указанных категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

з) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подп. "б" - "з", допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

396. Какие документы предъявляет работник при поступлении на работу по совместительству?

Основным документом, который работник обязан предъявить при заключении трудового договора о работе по совместительству с другой организацией, является паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Работодатель не вправе требовать от поступающего на

работу по совместительству трудовую книжку или выписку из нее, документы воинского учета и другие документы, необходимые для предъявления по основному месту работы (ст. 65 ТК).

Однако в тех случаях, когда для выполнения работы по совместительству требуются специальные знания, работодатель может потребовать от работника предъявления документов, подтверждающих наличие соответствующего образования или профессиональной подготовки.

Вместо подлинных документов работник вправе представить их копии, надлежащим образом заверенные.

В случаях, предусмотренных законом, работник при поступлении на работу по совместительству должен предъявить справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

397. В каких случаях работодатель обязан потребовать от работника, поступающего на работу на условиях совместительства, справку с основного места работы?

В случаях если работа по совместительству связана с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатель обязан потребовать от работника предъявить справку о характере и условиях труда по основному месту работы (ст. 283 ТК). Это обусловлено тем, что согласно ст. 282 ТК не допускается совместительство, если работа и по основному месту работы, и по совмещаемому связана с вредными и (или) опасными условиями труда. Работник, занятый по основному месту работы на тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда, не может быть принят в порядке совместительства на работу, связанную с такими же условиями труда.

Иными словами, если работник по основному месту работы занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, он не может быть принят в порядке совместительства на работу, связанную с такими же условиями.

Такая же справка необходима и при поступлении в порядке совместительства на работу, непосредственно связанную с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств работников, так как работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, также не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (ст. 329 ТК).

398. Какие ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству установлены ТК?

В соответствии со ст. 284 ТК продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день.

В те дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Однако во всех этих случаях продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в течение 1 месяца (другого учетного периода) не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Эти нормы не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок не более 15 дней (ч. 2 ст. 142 ТК) или отстранен от работы на определенный срок в соответствии с медицинским заключением (ч. ч. 2, 4 ст. 73 ТК).

Исключение из общего правила об ограничении продолжительности рабочего времени при работе по совместительству установлены в отношении медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа. В соответствии со ст. 350 ТК им по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться.

Согласно Постановлению Правительства РФ "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа" продолжительность работы по совместительству таких медицинских работников не должна превышать 8 часов в день и 39 часов в неделю.

399. Каков порядок оплаты труда лиц, работающих по совместительству?

При заключении трудового договора о работе по совместительству работник и работодатель вправе сами определить условия оплаты труда. При этом условия оплаты труда совместителей,

устанавливаемые в зависимости от проработанного времени или выработки, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением (ст. 285 ТК).

Обусловленные сторонами условия оплаты работы, выполняемой в порядке совместительства, должны быть указаны в трудовом договоре.

При установлении нормированных заданий работникам, принятым на работу по совместительству с повременной оплатой труда, оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работы.

Если работник заключил трудовой договор о работе по совместительству в районе, в котором установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата его труда должна производиться с учетом этих коэффициентов и надбавок (см. ст. ст. 316, 317 ТК).

400. Каков порядок предоставления отпусков лицам, работающим по совместительству?

Как и все другие работники, лица, работающие по совместительству, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работающих по совместительству не может быть менее 28 календарных дней, т.е. меньше минимальной продолжительности, установленной ст. 115 ТК.

Если в порядке совместительства работник занимает должность (выполняет работу), по которой законом предусмотрен удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, то ему должен предоставляться такой удлиненный отпуск (ст. 115 ТК).

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются совместителям одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал еще 6 месяцев, работодатель обязан предоставить ему отпуск за работу по совместительству авансом. Основанием для предоставления отпуска по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе, в том числе авансом, может служить справка с основного места работы о времени ежегодного оплачиваемого отпуска.

В соответствии с ч. 2 ст. 286 ТК по просьбе работника, работающего на условиях совместительства, работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, когда продолжительность отпуска по основному месту работы больше, чем по совмещаемой работе. Работник вправе взять отпуск без сохранения заработной платы как на весь период, составляющий разницу между продолжительностью отпусков, так и на более короткий срок. Отпуск большей продолжительности в этом случае может быть предоставлен лишь по соглашению сторон.

401. Каковы особенности предоставления лицам, работающим по совместительству, гарантий и компенсаций, установленных ТК?

В соответствии с ч. 2 ст. 287 ТК гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются работающим по совместительству наравне с другими работниками, т.е. в полном объеме, за исключением гарантий и компенсаций, перечисленных в ч. 1 указанной статьи.

В частности, при увольнении совместителей в связи с ликвидацией организации либо сокращением в ней численности или штата работников им выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка. Вместе с тем следует иметь в виду, что за совместителями, увольняемыми по указанным основаниям, среднемесячный заработок на период трудоустройства не сохраняется, так как, имея основное место работы, они в трудоустройстве не нуждаются (см. ст. 178 ТК).

В соответствии с ч. 1 ст. 287 ТК совместителям не предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные:

для работников, совмещающих работу с обучением (ст. ст. 173 - 176 ТК);

для работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом имеются в виду те гарантии и компенсации, которые установлены в связи с работой именно в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, т.е. гарантии и компенсации, которые призваны снизить негативное воздействие природно-климатических факторов на работников, занятых в указанных районах.

Лицам, работающим по совместительству в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не предоставляются: гарантии медицинского обслуживания; компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, компенсации расходов, связанных с переездом, и др. (ст. ст. 323, 325, 326 ТК).

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ

402. В каких случаях работодатель вправе заключить с работником трудовой договор на срок до 2 месяцев?

Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор на срок до 2 месяцев только в случае, если поручаемая ему работа носит временный характер и ее продолжительность не превышает 2 месяцев (ст. 59 ТК).

Иначе говоря, заключение срочного трудового договора на срок до 2 месяцев возможно при условии, если работа носит заведомо временный характер, т.е. заранее известно, что она будет продолжаться не более 2 месяцев, например на время подготовки годового отчета. При этом в договоре соглашением сторон должен быть определен конкретный срок трудового договора в пределах 2 месяцев (3 недель, 1 месяца, 1,5 месяца и др.).

Неправомерным будет являться заключение срочного трудового договора на срок до 2 месяцев для выполнения работы, которая является для организации постоянной.

В связи с этим следует иметь в виду, что, если в ходе судебного разбирательства будет установлен факт многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (п. 14 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

Несмотря на временный характер трудовых отношений между работником и работодателем, заключившими трудовой договор на срок до 2 месяцев, к ним применяются общие положения трудового законодательства, хотя и с некоторыми особенностями, установленными гл. 45 ТК.

К числу таких особенностей относится, в частности, правило, в соответствии с которым лицам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, испытание при приеме на работу не устанавливается (ст. 289 ТК).

Для работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, установлены также особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха и предусмотрен особый порядок прекращения трудового договора (см. ст. ст. 290 - 292 ТК).

403. Каковы особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев?

Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, касаются отношений, связанных с привлечением их к работе в выходные и нерабочие дни, а также с оплатой отпусков.

Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и праздничные дни (ч. 1 ст. 290 ТК).

При этом работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется им в денежной форме не менее чем в двойном размере (ч. 2 ст. 290 ТК).

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или им выплачивается компенсация при увольнении из расчета 2 рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК). Учитывая непродолжительность трудовых отношений, указанные работники, как правило, получают денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении.

404. Каковы особенности порядка расторжения трудового договора, заключенного на срок до 2 месяцев?

Порядок расторжения трудового договора, заключенного на срок до 2 месяцев, имеет следующие особенности:

1) работник, заключивший трудовой договор на срок до 2 месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора по собственному желанию за 3 календарных дня, а не за 2 недели, как другие работники (ч. 1 ст. 292 ТК);

2) работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до 2 месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением штата или численности работников в письменной форме под роспись не менее чем за 3 календарных дня, тогда как по общему правилу этот срок составляет не менее 2 месяцев (ч. 2 ст. 292 ТК);

3) работнику, заключившему трудовой договор на срок до 2 месяцев, в отличие от других работников выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором (ч. 3 ст. 292 ТК).

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ

405. Что такое сезонные работы и что является основанием для заключения с работником трудового договора на определенный сезон?

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических или иных природных условий могут выполняться не круглый год, а только в течение определенного периода, не превышающего, как правило, 6 месяцев (ч. 1 ст. 293 ТК), например работы на лесозаготовках и лесоповале, на торфяных разработках, работы по ремонту и обслуживанию технологического оборудования в полевых условиях, работы в организациях сезонных отраслей рыбного хозяйства, мясной и молочной промышленности и др.

Основанием для заключения с работником трудового договора на определенный сезон является сезонный характер работы, для выполнения которой он принимается. Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6 месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства (ч. 2 ст. 293 ТК).

Заключение трудового договора на определенный сезон для выполнения работы, не предусмотренной указанными перечнями, будет считаться неправомерным.

До утверждения соответствующих перечней сезонных работ при заключении трудового договора на определенный сезон следует руководствоваться Перечнем сезонных работ, утвержденным Постановлением НКТ СССР.

406. Каковы особенности заключения трудового договора о выполнении сезонной работы?

Прежде всего следует иметь в виду, что при заключении такого трудового договора в нем обязательно должно быть предусмотрено условие о сезонном характере работы (ч. 1 ст. 294 ТК).

Кроме того, необходимо учитывать, что к работникам, заключающим трудовой договор о сезонной работе, общие положения трудового законодательства применяются с особенностями, установленными гл. 46 ТК, которые касаются, в частности, оплачиваемых отпусков и порядка расторжения трудовых договоров (ст. ст. 295 - 296 ТК).

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 рабочих дня за каждый месяц работы (ст. 295). Как правило, отпуск в натуре сезонным работникам не предоставляется. Им выплачивается денежная компенсация.

407. Каковы особенности расторжения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах?

ТК не предусматривает ограничений для досрочного расторжения сезонным работником трудового договора по собственному желанию. Поэтому такой работник, как и другие работники, вправе досрочно расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в любое время.

Однако в отличие от общих правил, предусматривающих обязанность работника предупредить работодателя о расторжении трудового договора по собственному желанию не позднее чем за 2 недели (ч. 1 ст. 80 ТК), сезонный работник должен предупредить работодателя в письменной форме о досрочном расторжении трудового договора за 3 календарных дня (ч. 1 ст. 296 ТК).

В отличие от общих правил, предусматривающих обязанность работодателя предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением ее численности не менее за 2 месяца (ст. 180 ТК), работника, заключившего трудовой договор о сезонной работе, работодатель обязан предупредить об увольнении по этим основаниям в письменной форме под роспись не менее чем за 7 календарных дней (ст. 296 ТК).

ТК не предусматривает также сохранение за сезонным работником, уволенным в связи с ликвидацией организации или сокращением штата или численности работников, среднего месячного заработка на период трудоустройства.

Сезонный работник, как и другие работники, имеет право на выходное пособие при увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением штата или численности работников (ч. 3 ст. 296 ТК). Однако работнику, принятому на сезонную работу и уволенному в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников, выходное

пособие выплачивается в размере только 2-недельного среднего заработка (ч. 3 ст. 296 ТК). По общему правилу, предусмотренному ст. 178 ТК, выходное пособие при увольнении по указанным основаниям выплачивается в размере среднего месячного заработка.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

408. Каковы особенности заключения трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей?

Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей, допускается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях (ст. 324 ТК). При этом не имеет значения, на какую по характеру и условиям выполнения работу принимается работник. Отсутствие у лица, прибывшего в указанные районы и местности, такого медицинского заключения является основанием для отказа в заключении трудового договора. Это обусловлено тем, что жизнь и работа в условиях Севера предъявляют повышенные требования к психофизическому состоянию организма человека.

Постановлением Минтруда России утверждены Рекомендации по заключению трудового договора (контракта), отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера, и Примерный трудовой договор (контракт) с работником, привлекаемым для выполнения работы в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

Следует отметить, что названные акты были приняты до вступления ТК в силу, а поэтому они должны применяться только в части, не противоречащей ТК.

В соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК 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, по соглашению сторон может быть заключен срочный трудовой договор.

Лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются гарантии и компенсации, связанные с работой в этих районах.

409. Что лежит в основе установления гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?

В основе установления гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, лежат обстоятельства, связанные с проживанием и осуществлением ими трудовой деятельности в суровых климатических условиях.

Они имеют целью компенсировать повышенные в суровых климатических условиях расходы на содержание жилья, приобретение одежды и обуви, лечение и др., а также снизить негативное воздействие климатических факторов на здоровье граждан.

Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей утвержден Постановлением Совета Министров СССР.

Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются при условии, если они заключили с работодателем трудовой договор. При этом не имеет значения, заключен ли трудовой договор на неопределенный срок или это срочный трудовой договор, является ли работа постоянной, временной или сезонной, какова организационно-правовая форма организации, в которой занят работник. Отдельные гарантии и компенсации предоставляются лицам, не проживающим на Севере, но выполняющим там работы вахтовым методом. Вместе с тем граждане, выполняющие работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по гражданско-правовым договорам (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), права на гарантии и компенсации не имеют.

410. Какими нормативными правовыми актами устанавливаются гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?

В соответствии со ст. 313 ТК государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами, исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов РФ, органов местного самоуправления и работодателей.

411. Какие компенсации расходов в связи с переездом на работу из других регионов Российской Федерации в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности предоставляются работникам за счет средств работодателя?

Компенсации и гарантии, связанные с переездом на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, включают:

единовременное пособие в размере 2 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 РФ по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение 1 года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

Работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Указанные гарантии и компенсации предоставляются работнику организацией, финансируемой из федерального бюджета, только по основному месту работы.

Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - органами местного самоуправления.

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами (ст. 326 ТК).

Право лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на получение северных гарантий и компенсаций, а также размер этих гарантий и компенсаций зависят, как правило, от стажа работы в указанных районах и местностях.

В соответствии со ст. 314 ТК порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством РФ в соответствии с федеральным законом.

412. В чем заключаются особенности оплаты труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?

Труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере (ч. 2 ст. 146 ТК), что обеспечивается с помощью применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. 315 ТК).

Районные коэффициенты имеют целью компенсировать дополнительные материальные затраты и физиологическую нагрузку в связи с работой и проживанием в неблагоприятных природно-климатических условиях и представляют собой показатели относительного увеличения заработной платы для установления равенства в оплате за равный труд в зависимости от степени тяжести таких условий. Размер этого коэффициента показывает, на какую величину должен быть увеличен заработок в соответствующем районе.

Размер районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, а также порядок их применения для расчета заработной платы согласно ст. ст. 316, 317 ТК устанавливаются Правительством РФ. На сегодняшний день такие акты не приняты, поэтому применение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате должно осуществляться в соответствии с правилами, установленными ранее принятыми нормативными правовыми актами.

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 для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных бюджетов. Нормативным правовым актом субъекта РФ может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта РФ муниципальными образованиями.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

413. Каковы правила применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в северных районах?

Правила применения районных коэффициентов в северных районах сводятся к следующему. Коэффициенты применяются по месту фактической работы независимо от местонахождения организации, с которой работник заключил трудовой договор, к заработку всех лиц, работающих по трудовым договорам в соответствующем регионе, в том числе сезонных и временных работников, лиц, работающих по совместительству. Коэффициенты начисляются ежемесячно на фактический месячный заработок работника за исключением процентных надбавок за работу в районах Севера, единовременных поощрительных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда организации и всех видов выплат по среднему заработку. Величина заработка, на который он начисляется, предельным размером не ограничена.

Размер процентной надбавки к заработной плате зависит от наличия и продолжительности стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Порядок установления и исчисления такого стажа определяется Правительством РФ. В настоящее время он определен Постановлением Правительства РФ "О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера".

Постановлением Минтруда России утверждено разъяснение "О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия".

414. Каковы особенности правового регулирования рабочего времени работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?

В отношении рабочего времени особенности установлены только для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Им коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая 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). Если в трудовом договоре или коллективном договоре такое условие отсутствует, женщина не может требовать предоставления ей сокращенной рабочей недели.

415. Каковы особенности правового регулирования времени отдыха работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?

Особенности правового регулирования времени отдыха в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, касаются дополнительных выходных дней, порядка и условий предоставления отпусков, компенсаций расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и др. При этом указанные особенности в одних случаях применяются ко всем работникам, работающим в указанных районах и местностях, а в других - только к определенной категории этих работников.

В соответствии со ст. 319 ТК одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

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.

Право на ежегодные дополнительные (северные) оплачиваемые отпуска возникает у работников на общих основаниях, т.е. одновременно с правом на использование основного ежегодного оплачиваемого отпуска - по истечении 6 месяцев работы у данного работодателя. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков (ч. ч. 1, 2 ст. 322 ТК).

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, как и другим работникам, допускается не более чем за 2 года. Однако общая продолжительность предоставляемого им отпуска не должна превышать 6 месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимого для проезда к месту использования отпуска и обратно (ч. 3 ст. 322 ТК). Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 6 месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год (ч. 4 ст. 322 ТК).

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения высшего или среднего профессионального образования, расположенные в другой местности (ч. 5 ст. 322).

Оплачиваемый отпуск для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение, расположенное в другой местности, предоставляется по просьбе работника в счет ежегодного оплачиваемого отпуска, если работник просит предоставить ему только часть ежегодного отпуска. По просьбе работника ему может быть предоставлен для указанных целей и полный ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом не имеет значения, приобрел ли работник право на ежегодный оплачиваемый отпуск. В случае если работник такого права не приобрел, ежегодный оплачиваемый отпуск (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка предоставляется ему авансом. При наличии 2 и более детей отпуск для указанной цели предоставляется 1 раз для каждого ребенка.

416. Какие дополнительные гарантии реализации права на отпуск предусмотрены для работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?

Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, имеют право на оплачиваемый 1 раз в 2 года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории РФ, а также на стоимость провоза багажа весом до 30 кг.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Условия, порядок установления и размеры дополнительных гарантий реализации права на отпуск работниками, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, зависят от того, как финансируется организация-работодатель.

Условия и размеры дополнительных гарантий реализации права на отпуск лицами, работающими в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются ТК.

Организации, финансируемые из федерального бюджета, оплачивают также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска. При этом оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника организации, финансируемой из федерального бюджета, и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за 3 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.

Выплаты, предусмотренные ст. 325 ТК, 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 названной статьей, предоставляются работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, и членам его семьи только по основному месту работы работника.

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, и членов их семей устанавливается Правительством РФ.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - органами местного самоуправления.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

417. Предусмотрены ли для работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дополнительные гарантии медицинского обслуживания?

В соответствии со ст. 323 ТК для работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, могут быть установлены дополнительные гарантии медицинского обслуживания.

В частности, для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, коллективным договором может предусматриваться оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

Гарантии медицинского обслуживания для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления.

Гарантии медицинского обслуживания для работников других организаций устанавливаются коллективными договорами.

418. Предусматривает ли ТК дополнительные гарантии лицам, уволенным в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия сохраняется на весь период трудоустройства, но не свыше 3 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 318 ТК).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение 4-го, 5-го и 6-го 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 производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

По общему правилу, предусмотренному ст. 178 ТК, работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата, средний месячный заработок сохраняется на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). И только в исключительных случаях, если работник в 2-недельный срок после увольнения обратился в орган службы занятости населения и не был им трудоустроен, за ним по решению этого органа может быть сохранен средний месячный заработок и в течение 3-го месяца со дня увольнения.

Следует отметить, что лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, уволенным в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, выходное пособие выплачивается на общих основаниях, т.е. в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК).

419. Каковы порядок установления, условия и размеры компенсации расходов, связанных с расторжением трудового договора и переездом работника и членов его семьи к новому месту жительства в другую местность?

Порядок установления, условия и размеры компенсаций расходов, связанных с расторжением трудового договора и переездом к новому месту жительства в другую местность, зависят от того, как финансируется организация-работодатель, в которой был занят работник.

В соответствии с ч. 3 ст. 326 ТК работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 326 ТК, предоставляются работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, только по основному месту работы.

Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - органами местного самоуправления.

Работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, условия, размеры и порядок выплаты компенсаций в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

ЧАСТЬ ПЯТАЯ

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

420. Какие органы обладают правом осуществлять государственный надзор за соблюдением трудового законодательства?

В соответствии со ст. 353 ТК государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории РФ осуществляют органы федеральной инспекции труда. Это государственные инспекции труда республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов, районов и городов, составляющие единую централизованную систему государственных органов. Помимо этого ТК называет Генерального прокурора РФ и подчиненных ему прокуроров, которые осуществляют государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Органы прокуратуры осуществляют надзор за исполнением законов, в том числе регулирующих трудовые отношения, федеральными министерствами и государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами контроля, их должностными лицами, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций.

Органы прокуратуры осуществляют надзор за исполнением законов, в том числе регулирующих трудовые отношения, федеральными министерствами и государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами контроля, их должностными лицами, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций.

В соответствии с процессуальным законодательством РФ органы прокуратуры осуществляют надзор за законностью решений, выносимых судами общей юрисдикции по трудовым делам.

421. Что представляет собой федеральная инспекция труда и каковы ее полномочия?

В соответствии со ст. 354 ТК федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

В эту систему входят: государственные инспекции республик, краев, областей, городов федерального значения, автономных областей, автономных округов, районов, городов и межрегиональные государственные инспекции, которые образуют единую федеральную централизованную систему органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда.

Полномочия органов федеральной инспекции труда перечислены в ст. 356 ТК.

Полномочия органов федеральной инспекции труда можно разделить на несколько групп. К первой группе надо отнести полномочия, обеспечивающие выявление нарушений трудового законодательства и восстановление нарушенных трудовых прав: осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований; выдача обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений; привлечение виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом; рассмотрение дел об административных правонарушениях.

Органы федеральной инспекции труда ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав.

Вторая группа полномочий связана с обеспечением безопасных условий и охраны труда. В частности, органы федеральной инспекции труда: проводят предупредительный надзор за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения, вводом их в эксплуатацию в целях предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих их безопасность; осуществляют надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве; анализируют состояние и причины производственного травматизма и разрабатывают предложения по его профилактике, принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводят его самостоятельно; дают заключения по проектам строительных норм и правил, других нормативных документов о соответствии их требованиям охраны труда, рассматривают и согласовывают проекты отраслевых и межотраслевых правил по охране труда; участвуют в установленном порядке в разработке государственных стандартов по безопасности труда.

Третья группа полномочий направлена на выполнение функций координации и прогнозирования. К ним относятся: получение от федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций информации, необходимой для выполнения возложенных на указанные органы задач; анализ обстоятельств и причин выявленных нарушений; направление соответствующей информации в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды; мероприятия по координации деятельности ведомственных органов надзора и контроля и федеральных органов исполнительной власти в части обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; обобщение практики применения, подготовка предложений по совершенствованию законодательства.

Четвертая группа полномочий включает обязанности, связанные с пропагандой трудового законодательства: информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; информирование общественности о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проведение разъяснительной работы о трудовых правах работников; подготовка и публикация ежегодных докладов о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Эти полномочия надо отличать от прав государственных инспекторов труда (ст. 357 ТК).

422. Каков порядок инспектирования работодателей?

В соответствии со ст. 360 ТК порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями МОТ по вопросам инспекции труда, ТК, иными федеральными законами, а также решениями Правительства РФ.

К международным актам, регулирующим порядок инспектирования организаций, надо отнести Конвенцию МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947) и Протокол 1995 г. к этой Конвенции, ратифицированные Россией. Основные положения указанных актов воспроизведены в ст. 360 ТК, которая устанавливает основные элементы процедуры проверок и, в частности, предусматривает, что государственные инспекторы труда инспектируют

любые организации на всей территории РФ независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Помимо ст. 360 ТК, требования к организации и проведению проверок соблюдения трудового законодательства закреплены в Федеральном законе "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)". В соответствии со ст. 7 Закона государственный инспектор труда правомочен проводить мероприятия по контролю (надзору) при наличии у него соответствующего распоряжения (приказа), который он обязан предъявить работодателю проверяемой организации. В этом документе указываются:

1) его номер и дата;

2) наименование соответствующего органа федеральной инспекции труда;

3) фамилия, имя, отчество государственного инспектора труда, уполномоченного на проведение мероприятия по контролю;

4) наименование подлежащей контролю (надзору) организации;

5) цели, задачи и предмет проводимого мероприятия по контролю;

6) правовые основания проведения мероприятия по контролю, в том числе нормативные правовые акты, обязательные требования которых подлежат проверке;

7) дата начала и окончания мероприятия по контролю.

Распоряжение (приказ) о проведении мероприятия по контролю либо его заверенную печатью копию государственный инспектор труда предъявляет одновременно со своим служебным удостоверением работодателю или его представителю.

Наряду с федеральными законами порядок проведения проверок устанавливается подзаконными нормативными актами, в частности Положением о федеральной инспекции труда, утв. Постановлением Правительства, и положениями о государственных инспекциях труда конкретных субъектов РФ, утвержденных приказами Роструда, где предусматриваются полномочия государственных инспекторов труда и государственных инспекторов по охране труда по проведению инспекционных проверок. Так, государственный инспектор труда имеет право беспрепятственного прохода (в любое время суток) в любую организацию, которая подлежит проверке. Это право распространяется и на работодателей - физических лиц.

Для организаций Вооруженных Сил РФ, органов безопасности, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, других правоохранительных органов, исправительных учреждений, организаций атомной и оборонной промышленности и некоторых других организаций устанавливаются особые правила инспектирования, которые предусматривают:

доступ только для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;

проведение проверок в назначенное время;

ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

423. Каковы права и обязанности государственного инспектора труда?

Основные права государственных инспекторов труда (как правовых, так и по охране труда) перечислены в ст. 357 ТК. Их можно разделить на две группы.

Прежде всего, это права, позволяющие выявлять факты нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодателями и их представителями. К ним надо отнести права:

беспрепятственно в любое время суток посещать инспектируемые организации и работодателей - физических лиц (для прохода государственного инспектора на территорию проверяемой организации ему достаточно предъявить служебное удостоверение установленного образца). Порядок посещения должен быть установлен федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, которые пока не приняты;

запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций (при этом недопустимо уклонение работодателей и их представителей от предоставления документов под каким-либо предлогом, в том числе по мотивам содержания в них коммерческой или государственной тайны);

изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт.

Вторая группа прав связана с реализацией властных полномочий, направленных на пресечение нарушений и восстановление нарушенных прав. К ним относятся права:

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;

направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

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 РФ.

Помимо этого, государственные инспекторы участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве, когда это предусмотрено законодательством. Например, в расследовании группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом (ст. 229 ТК).

ТК предоставляет государственным инспекторам и право выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Надо иметь в виду, что Положение о федеральной инспекции труда, утвержденное Постановлением Правительства РФ, разделяет полномочия правовых инспекторов и инспекторов по охране труда.

Обязанности государственного инспектора труда перечислены в ст. 358 ТК.

Осуществляя надзорно-контрольные функции, государственные инспекторы труда должны соблюдать Конституцию, трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также права и законные интересы работодателей - как юридических, так и физических лиц.

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 законов 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.

424. В каком порядке производится обжалование решений государственных инспекторов труда?

Порядок обжалования действий государственных инспекторов труда установлен ст. 361 ТК. Заинтересованное лицо может обратиться поэтапно к руководителю государственного инспектора (руководителю государственной инспекции труда края, области и т.п., начальнику отдела государственной инспекции труда или его заместителю), главному государственному инспектору труда, в суд. Можно избрать иной путь - обратиться сразу в суд или к главному государственному инспектору труда, а затем в суд.

В суде решения государственного инспектора труда либо его руководителя, а также главного государственного инспектора труда оспариваются в соответствии с положениями гл. 25 ГПК.

425. В каких случаях работник может обратиться с жалобой в федеральную инспекцию труда?

Федеральная инспекция труда рассматривает жалобы работников на нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Наряду с этим общим положением рядом статей ТК предусмотрена возможность обращения в органы федеральной инспекции труда при наличии конкретных нарушений. В частности, ст. 193 ТК закрепляет право работника обжаловать наложенное дисциплинарное взыскание в

государственную инспекцию труда; ст. 231 ТК относит к компетенции инспекции рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве; ст. 372 ТК предусматривает возможность обжалования действий работодателя по принятию локального нормативного акта в соответствующую государственную инспекцию труда; ст. 373 ТК допускает обжалование решения работодателя об увольнении члена профессионального союза без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

426. В каких случаях руководители и иные должностные лица организаций несут ответственность за нарушение законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

За нарушения законодательства о труде и об охране труда должностные лица несут ответственность в соответствии со ст. 5.27 КоАП. Кроме того, они могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности (ст. ст. 195, 419 ТК).

Помимо этого ответственность должностных лиц работодателя (организации) наступает за правонарушения, предусмотренные ст. ст. 5.28 - 5.34, 5.38, 5.40, 5.42, 5.44, 19.4, 19.5, 19.6, 19.7 КоАП и ст. ст. 136, 143, 145, 145.1 УК. Это уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения; непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения; необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения; нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению; уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах; невыполнение соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора; увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки; воспрепятствование организации или проведению собрания, митинга или пикетирования, проводимых в соответствии с законодательством РФ, либо участию в них; принуждение к отказу от участия в забастовке; отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты; сокрытие страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Во всех указанных случаях допускается кумуляция ответственности, т.е. должностные лица могут быть одновременно привлечены к административной и дисциплинарной ответственности (ст. ст. 195, 419 ТК).

Предусмотрена административная ответственность и за неповиновение законному распоряжению должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль) (ст. 19.4 КоАП); невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль) (ст. 19.5 КоАП); непринятие мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения (ст. 19.6 КоАП); непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу) сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом (должностным лицом) его законной деятельности (ст. 19.7 КоАП).

Отсылочная норма ст. 363 ТК содержит и такой состав, как применение угрозы насилия или насильственных действий по отношению к государственному инспектору труда или членам его семьи. Однако таких составов административное законодательство не содержит. Очевидно, в этом случае применяются нормы КоАП, предусматривающие правонарушения, посягающие на права граждан.

Уголовная ответственность предусмотрена за нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина (дискриминацию) (ст. 136 УК); нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека (ст. 143 УК); необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет (ст. 145 УК); невыплату свыше 2 месяцев заработной платы, совершенную руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности (ст. 145.1 УК).

427. Какие органы осуществляют надзор за соблюдением правил охраны труда?

На основании анализа ст. 353 ТК можно сделать вывод о том, что федеральная инспекция труда осуществляет надзор за соблюдением правил охраны труда.

Это нашло отражение и в Положении о федеральной инспекции труда, утвержденном Постановлением Правительства РФ.

В соответствии со ст. 370 ТК профессиональные союзы имеют право создавать технические инспекции труда, которые осуществляют надзор за соблюдением требований по охране труда.

Кроме этого, существуют специальные органы (системы органов) - федеральные надзоры, осуществляющие государственный надзор за безопасным ведением работ в различных отраслях промышленности и сферах деятельности. К ним, например, относятся:

Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору. Она является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по принятию нормативных правовых актов, контролю и надзору в сфере охраны окружающей среды в части, касающейся ограничения негативного техногенного воздействия (в том числе в области обращения с отходами производства и потребления), безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, охраны недр, промышленной безопасности, безопасности при использовании атомной энергии (за исключением деятельности по разработке, изготовлению, испытанию, эксплуатации и утилизации ядерного оружия и ядерных энергетических установок военного назначения), безопасности электрических и тепловых установок и сетей (кроме бытовых установок и сетей), безопасности гидротехнических сооружений на объектах промышленности и энергетики, безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения, а также специальные функции в области государственной безопасности в указанной сфере (Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 N 401);

Федеральная служба по надзору в сфере транспорта, осуществляющая функции по контролю и надзору в сфере гражданской авиации (кроме вопросов использования воздушного пространства и аэронавигационного обслуживания пользователей воздушного пространства Российской Федерации), морского (включая морские торговые, специализированные, рыбные порты, кроме портов рыбопромысловых колхозов), внутреннего водного, железнодорожного, автомобильного (кроме вопросов безопасности дорожного движения), промышленного транспорта и дорожного хозяйства (Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 N 398);

Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения и социального развития, которая осуществляет надзор за фармацевтической деятельностью; соблюдением государственных стандартов, технических условий на продукцию медицинского назначения; производством, изготовлением, качеством, эффективностью, безопасностью, оборотом и порядком использования лекарственных средств; производством, оборотом и порядком использования изделий медицинского назначения и т.п. (Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 323);

Федеральная служба по надзору в сфере природопользования, которая осуществляет, в частности, надзор за безопасностью гидротехнических сооружений (соблюдением норм и правил безопасности), кроме гидротехнических сооружений промышленности, энергетики и судоходных гидротехнических сооружений (Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 N 400);

Государственный надзор за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники в Российской Федерации, состоящий из Главной государственной инспекции по надзору за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники Министерства сельского хозяйства РФ (Главгостехнадзор России) и государственных инспекций по надзору за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники органов исполнительной власти субъектов РФ с соответствующими государственными инспекциями городов и районов. Основной задачей данной системы органов является осуществление надзора за техническим состоянием тракторов, самоходных дорожно-строительных и иных машин и прицепов к ним в процессе использования в части обеспечения безопасности для жизни, здоровья людей и имущества, охраны окружающей среды, а в агропромышленном комплексе - за соблюдением правил эксплуатации машин и оборудования, регламентируемых стандартами, другими нормативными документами и документацией (Постановление Правительства РФ от 13.12.1993 N 1291).

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ

428. Каковы правовые последствия профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства?

Профессиональные союзы при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства не реализуют властных полномочий. Они им просто не предоставлены. В соответствии со ст. 370 ТК они могут предъявить работодателю требование об устранении выявленных нарушений. Работодатель обязан в недельный срок рассмотреть требование и сообщить профсоюзу о результатах рассмотрения и принятых мерах.

Профсоюзный инспектор труда, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профессиональных союзов имеет право направить работодателю представление об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, обязательное для рассмотрения (ч. 6 ст. 370 ТК).

Как видно из приведенных норм, требования и представления профсоюзных органов обязательны для рассмотрения, механизма их принудительного исполнения не предусмотрено. Если работодатель не выполняет требования профсоюзного органа (представление профсоюзного инспектора), возможно обращение в государственную инспекцию труда.

429. Какими правами обладают профсоюзные инспекторы труда по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства?

Права профсоюзного инспектора труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессиональных союзов перечислены в ч. 6 ст. 370 ТК:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Если попытаться обобщить указанные полномочия, можно свести их к трем основным:

осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства;

предъявление работодателю обязательных для рассмотрения требований;

взаимодействие с работодателем и органами государственной власти по вопросам разработки проектов законов и иных нормативных актов, расследования несчастных случаев на производстве и т.п.

430. Каковы права профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников?

Указанные права прямо указаны в ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

В соответствии с этой нормой профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы прежде всего представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов. Однако в коллективных трудовых отношениях, т.е. при заключении коллективного договора, соглашения, рассмотрении коллективных трудовых споров, участии в управлении организацией, они осуществляют представительство интересов работников независимо от членства в профсоюзах. Например, в том случае, когда первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников данного работодателя.

Представляя интересы работников, общероссийские профсоюзы и их объединения участвуют в рассмотрении проектов законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников путем представления предложений, которые учитываются федеральными органами государственной власти, проведения консультаций в рамках РТК.

Проекты иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти или органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих трехсторонних комиссий, а если они не созданы - с учетом мнения объединений работодателей и профсоюзов.

Такой же порядок установлен для принятия программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и местного самоуправления в сфере труда.

По согласованию с общероссийскими отраслевыми (или иными) профсоюзами утверждается перечень необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки (ч. 3 ст. 412 ТК). Региональные перечни также утверждаются по согласованию с соответствующими профсоюзами (ч. 4 ст. 412 ТК).

Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Они защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ.

Защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников проявляется и в их участии в установлении систем оплаты труда и норм труда.

Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями своих предложений.

431. Каков порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с членом профсоюза?

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации учитывается при увольнении работника, являющегося членом профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием работника выполняемой работе или занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, либо в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации предусмотрена в ст. 373 ТК. Согласно этой норме работодатель должен представить в выборный профсоюзный орган, действующий в организации, проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия решения об увольнении работника. В течение 7 рабочих дней выборный профсоюзный орган рассматривает эти документы, если необходимо, выслушивает работника, и формирует свое мнение по вопросу об увольнении.

Если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не представлено в 7-дневный срок или не мотивировано, работодатель вправе произвести увольнение работника. Если же профсоюзный орган представил обоснованные возражения против расторжения трудового договора с членом профсоюза, работодатель в течение 3 дней обязан провести с ним консультации. Результаты консультаций фиксируются в протоколе и могут отражать согласованную позицию работодателя и профсоюзного органа относительно увольнения. Например, в ходе консультаций работодателю удалось убедить профсоюз в обоснованности решения о расторжении трудового договора с работником или профсоюзу удалось доказать работодателю, что увольнение будет признано незаконным, поскольку работодатель не в полной мере учел требования трудового законодательства.

В том случае, когда согласие не достигнуто, работодатель имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

432. Каков порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта?

Локальные нормативные акты принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в тех случаях, когда это предусмотрено ТК, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением (ст. 8 ТК).

Процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, действующей в организации, предусмотрена ст. 372 ТК. Эта процедура применяется во всех случаях, когда необходимо учесть мнение представительного органа работников.

В соответствии с ней работодатель разрабатывает проект локального нормативного акта и обоснование к нему. Эти документы направляются в представительный орган работников, который рассматривает их и в течение 5 рабочих дней представляет работодателю в письменной форме свое мотивированное мнение относительно целесообразности принятия такого акта и его содержания.

В том случае, когда у профсоюзного органа нет возражений по поводу локального нормативного акта, он утверждается работодателем. Если же профсоюз (профсоюзная организация) в лице своего выборного органа не согласен с принятием локального акта или имеет предложения по его изменению, дополнению, проводятся консультации. В ходе консультаций стороны делают попытку достичь взаимоприемлемого решения и подготовить окончательный проект локального акта, который устроил бы и работодателя, и работников. В случае невозможности достичь компромисса составляется протокол, в котором фиксируются разногласия сторон, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт по своему усмотрению.

После принятия локального нормативного акта профсоюз может начать коллективный трудовой спор и обжаловать принятие акта (если он нарушает права работников или работодатель не соблюдал процедуру, установленную ст. 372 ТК) в суд или органы федеральной инспекции труда.

433. Какие гарантии предоставляются выборным профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы?

Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, предусмотрены Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ст. 374 ТК. К ним относятся:

запрещение привлекать указанных работников к дисциплинарной ответственности без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов в организации, профорганизаторов - без согласия органов соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (п. 1 ст. 25 Закона);

запрещение перевода указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (п. 2 ст. 25 Закона);

запрещение увольнения по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК);

запрещение привлечения к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевода их на другую работу или увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации (п. 4 ст. 25 Закона);

освобождение выборных профсоюзных работников от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, на время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов на условиях, определенных коллективным договором, соглашением (п. п. 5 - 6 ст. 25 Закона).

Применение указанных норм должно осуществляться с учетом Постановления Конституционного Суда РФ "По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово". Этим Постановлением норма ч. 2 ст. 235 КЗоТ и п. 3 ст. 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", предусматривавшая недопустимость увольнения выборных работников профсоюза по основаниям, связанным с виновным поведением работников без согласия вышестоящего профсоюзного органа, признана неконституционной. Следовательно, запрещение увольнять выборных профсоюзных работников в связи с неоднократным неисполнением ими своих трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК) без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа также не может считаться соответствующим Конституции.

Другие гарантии могут быть установлены в коллективном договоре, соглашении (ст. 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

434. Предоставляются ли какие-либо гарантии работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа?

Статьей 376 ТК предусматривается ограничение увольнения указанной категории работников по инициативе работодателя. Однако эта гарантия касается не всех членов выборного профсоюзного органа, а только его руководителя и его заместителей. В течение 2 лет после окончания срока их полномочий расторжение с ними трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием работника выполняемой работе или занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, либо в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Похожая гарантия установлена ст. 27 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (Закон должен применяться в той части, в которой он не противоречит ТК).

Указанные нормы должны применяться с учетом Постановления Конституционного Суда РФ "По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово". Этим Постановлением норма ч. 2 ст. 235 КЗоТ и п. 3 ст. 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", предусматривавшая недопустимость увольнения выборных работников профсоюза по основаниям, связанным с виновным поведением работников, без согласия вышестоящего профсоюзного органа, признана неконституционной. Следовательно, запрещение увольнять выборных профсоюзных работников в течение 2 лет после окончания их полномочий в связи с неоднократным неисполнением ими своих трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК) без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа также не может считаться соответствующим Конституции.

435. Какие гарантии предоставляются освобожденным профсоюзным работникам?

Освобожденные профсоюзные работники сохраняют все трудовые права в период работы в выборном профсоюзном органе. Им выплачивается заработная плата, сохраняются гарантии и льготы, предусмотренные для других работников коллективным договором и локальными нормативными актами организации.

После окончания срока полномочий работников, освобожденных от работы в организации в связи с избранием на выборную должность в профсоюзный орган, им предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - равноценная работа (должность) в той же организации.

Эта гарантия предусмотрена ст. 375 ТК и ст. 26 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

В том случае, когда предоставить соответствующую работу невозможно по причине реорганизации организации, ее правопреемник сохраняет за выборным профсоюзным работником средний заработок на период трудоустройства. Максимальная продолжительность сохранения среднего заработка в соответствии с ч. 1 ст. 375 ТК составляет 6 месяцев. Если работник проходит обучение или переквалификацию, заработок сохраняется на период до 1 года.

Аналогичное правило действует в том случае, когда организация, в которой работал профсоюзный деятель, ликвидирована. Однако ввиду отсутствия правопреемника средний заработок за работником сохраняет общероссийский или межрегиональный профсоюз, в первичной организации которого он был избран на выборную должность.

Период работы в выборном профсоюзном органе засчитывается освобожденным работникам в общий и специальный трудовой стаж за исключением стажа, дающего право на досрочное назначение пенсии по старости.

436. Каковы обязанности работодателя по созданию условий для деятельности профсоюза?

Законодательство предусматривает общее требование к работодателям и должностным лицам организаций не препятствовать представителям профсоюзов посещать предприятия, на которых работают их члены, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, а также содействовать деятельности профсоюзов (ст. 16 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"). Наряду с этим

принципиальным положением законодательство предусматривает конкретные обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа, созданного в организации. Эти обязанности закреплены в ст. 21 указанного Закона и ст. 377 ТК. К ним относятся:

предоставление помещения для проведения заседаний, хранения документации;

предоставление возможности размещения информации в доступном для всех работников месте;

предоставление оргтехники, средств связи и необходимых нормативных правовых документов.

Помещение предоставляется всем созданным в организации выборным профсоюзным органам независимо от их количества. Например, если в организации действуют три первичные организации различных профсоюзов и соответственно три профсоюзных комитета, каждый из них имеет право пользоваться выделенным работодателем помещением.

В организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение.

Другие условия деятельности профсоюза (профсоюзной организации) обусловливаются в коллективном договоре или соглашении. Так, в соответствии с коллективным договором работодатель может предоставить в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу 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. Перечень объектов и порядок пользования ими определяются коллективным договором, соглашением.

Законодательством (ст. 377 ТК) устанавливается ответная обязанность профсоюза обеспечить доступ к базам отдыха, спортивным и оздоровительным центрам не только своих членов, но и работников, не являющихся членами этого профессионального союза. При этом плата за пользование этими объектами должна быть одинаковой как для членов профсоюза, так и для работников, не состоящих членами профсоюза.

В коллективном договоре может быть предусмотрена обязанность работодателя отчислить денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. Размер и порядок отчисления устанавливаются по соглашению сторон.

Коллективным договором может быть предусмотрена и обязанность работодателя ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Реализация этой обязанности производится при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза.

В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Для обеспечения нормальной работы выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя может осуществляться оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации. Размер оплаты оговаривается в коллективном договоре.

437. Вправе ли профсоюз принять решение о забастовке?

В соответствии со ст. 410 ТК решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) либо профсоюзом (объединением профсоюзов).

Решение объявить забастовку вправе принять профсоюз (объединение профсоюзов). Это правило установлено для разрешения коллективных трудовых споров, которые возникают при заключении соглашений.

Порядок объявления забастовки профессиональными союзами и их объединениями не определен, т.е. они не связаны жесткими требованиями закона и вправе объявить забастовку в том порядке, который определен их уставами. Однако решение об участии работников конкретной организации в забастовке, объявленной профсоюзом (объединением профсоюзов), должно быть принято на общем собрании (конференции) работников каждой организации, участвующей в коллективном трудовом споре. В противном случае может быть поставлен вопрос о несоблюдении процедуры объявления забастовки, что влечет признание ее незаконной.

438. Какую информацию работодатель должен предоставить профсоюзу?

Получение необходимой для представительства и защиты законных интересов работников информации должно быть обеспечено для всех представителей работников, в том числе для профессиональных союзов (выборных профсоюзных органов, действующих в организации).

В соответствии со ст. 37 ТК представителям работников предоставляется информация, необходимая для ведения коллективных переговоров. При этом необходимо иметь в виду, что работодатель должен предоставить все сведения, которые нужны для заключения коллективного договора или соглашения, включая сведения, отнесенные к коммерческой либо служебной тайне.

Статья 53 ТК предусматривает круг сведений, которые должны быть доступны представителям работников. Это информация по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Другие случаи предоставления информации предусмотрены ст. 82 ТК. В соответствии с указанной нормой работодатель в письменной форме извещает выборный профсоюзный орган организации о принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров по п. 2 ст. 81 ТК. Эта информация должна быть предоставлена профсоюзному органу не позднее чем за 2 месяца до проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению - не позднее чем за 3 месяца.

Профсоюзные инспекторы труда (уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов) имеют право получать информацию о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст. 370 ТК).

Для разрешения коллективного трудового спора также необходимо предоставление информации, например, о финансовом положении организации, о планах развития производства и т.п. Законодательство не предусматривает прямой обязанности работодателя предоставлять такую информацию представителям работников, что является очевидным пробелом. Однако трудовому арбитражу и представителям государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров такая информация должна быть предоставлена (ст. ст. 404, 407 ТК).

При проведении забастовки правом на получение соответствующей информации от работодателя пользуется орган, возглавляющий забастовку. Он может требовать предоставления информации по вопросам, затрагивающим интересы работников (ст. 411 ТК).

Помимо указанных случаев представители работников, которыми в подавляющем большинстве случаев выступают профсоюзы, могут получать информацию по вопросам, предусмотренным в коллективном договоре или соглашении. Состав и порядок предоставления информации в этих случаях определяется по соглашению сторон социального партнерства.

439. Какие локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа?

В соответствии со ст. 8 ТК с учетом мнения представительного органа работников принимаются локальные нормативные акты в случаях, предусмотренных ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями. Многие статьи ТК предусматривают необходимость учета мнения представительного органа работников при принятии локальных актов конкретного вида. Например, локального акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК), определяющего систему оплаты труда в организации (ст. 135 ТК), графиков сменности (ст. 103 ТК).

С учетом мнения представительного органа работников устанавливаются конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК), утверждаются локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК), принимаются правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК) и другие локальные акты.

Профсоюзная организация (профсоюз) является самым распространенным представителем работников, поэтому в большинстве случаев указание закона об учете мнения представительного органа работников реализуется путем учета мнения профсоюза.

Некоторые нормы ТК прямо предусматривают необходимость учета мнения выборного профсоюзного органа. Так, при принятии локального нормативного акта, предусматривающего разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК), учитывается мнение выборного профсоюзного органа данной организации.

440. Надо ли при принятии локального нормативного акта учитывать мнение иного (непрофсоюзного) представительного органа работников?

ТК (ст. 8 ТК) предусматривает учет мнения представительного органа работников без указания на характер этого органа (профсоюзный или непрофсоюзный).

В соответствии со ст. 372 ТК учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего интересы всех или большинства работников данной организации. В то же время нормы о принятии конкретных видов локальных нормативных актов предусматривают необходимость учета мнения представительного органа работников, т.е. как профсоюзного, так и непрофсоюзного представителя (ст. ст. 103, 135, 147, 154, 162, 190 и др.). Статья 8 ТК, устанавливающая общий порядок принятия локальных нормативных актов, также указывает в качестве субъекта, участвующего в локальном правотворчестве, представительный орган работников. И наконец, ст. ст. 29 и 31 ТК допускают представительство интересов работников при осуществлении социального партнерства органами, избранными работниками.

На основании анализа указанных норм, а также с учетом того, что непрофсоюзный представительный орган избирается при отсутствии профсоюзной организации либо ее малочисленности (ст. 31 ТК), надо признать, что учет мнения иного (непрофсоюзного) представительного органа работников необходим.

441. Какой орган представляет интересы работников, не являющихся членами профессионального союза?

ТК предусматривает несколько вариантов представительства интересов работников, не являющихся членами профессионального союза.

Если в организации (у индивидуального предпринимателя) действует первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников данного работодателя, она представляет интересы всех работников, в том числе не являющихся членами профессионального союза (ст. ст. 30, 37 ТК).

В том случае, когда действуют 2 и более первичных профсоюзных организации, в совокупности объединяющие более половины работников данного работодателя, они могут создать единый представительный орган. Такому органу предоставлено право представлять интересы всех работников (ст. ст. 30, 37 ТК).

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, а единый представительный орган создать не удалось, общее собрание (конференция) работников может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается провести коллективные переговоры в интересах всех работников (ст. 37 ТК). Возможность поручить первичной профсоюзной организации представительство интересов всех работников существует и в том случае, когда у работодателя действует одна немногочисленная (объединяющая менее половины работников) первичная профсоюзная организация.

Наконец, если ни один из перечисленных выше вариантов не был реализован либо профсоюзная организация вообще не создана, работники могут избрать иного представителя (представительный орган).

442. Какое правовое значение имеет отнесение объединения профсоюзов к общероссийским?

Отнесение объединения профессиональных союзов к общероссийским имеет значение для их участия в деятельности РТК.

В соответствии со ст. 35 ТК членами этой комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ. Федеральный закон "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" в ст. 1 практически повторяет ту же норму, добавляя, что представители соответствующих объединений и Правительства РФ образуют стороны Комиссии.

Таким образом, для того чтобы принять участие в работе РТК, например в разработке и принятии генерального соглашения, объединение профессиональных союзов должно обладать статусом общероссийского, т.е. объединять общероссийские профсоюзы.

443. Какие решения работодатель должен принимать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации?

ТК предусматривает ряд правоприменительных действий, которые должны осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. К ним относится,

например, введение неполного рабочего времени, когда в организации меняются организационные или технологические условия труда и это может повлечь за собой массовое увольнение работников (ч. 5 ст. 74 ТК).

В этом случае учитывается мнение выборного органа профсоюзной организации. Отмена неполного рабочего времени до истечения установленного срока также производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 7 ст. 74 ТК).

Увольнение членов профсоюза по п. п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК допускается с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК). Порядок учета мнения установлен ст. 373 ТК и предполагает ознакомление выборного органа первичной профсоюзной организации с проектом приказа об увольнении члена профсоюза и документами, являющимися основанием для принятия решения об увольнении и проведения консультаций в том случае, когда профсоюзный орган не согласен с увольнением.

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится привлечение к сверхурочной работе, если основанием производства работ выступают не чрезвычайные обстоятельства, указанные в ч. 3 ст. 99 ТК, а другие причины.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни также производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если оно обусловлено не наличием производственной аварии, катастрофы и других обстоятельств, указанных в ч. 3 ст. 113 ТК, а иными потребностями работодателя.

444. Какое значение имеет регистрация профессионального союза?

В соответствии со ст. 8 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица возникает с момента их государственной регистрации, осуществляемой в соответствии с Федеральным законом "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей". Государственная регистрация профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица осуществляется в уведомительном порядке. При этом федеральный орган юстиции, его территориальные органы в субъектах РФ, уполномоченный регистрирующий орган не вправе контролировать деятельность профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, а также отказывать им в регистрации.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться. В этом случае они не приобретают прав юридического лица, но всеми правами в сфере труда пользуются. Иными словами, для реализации своих полномочий по представительству и защите интересов работников профсоюзы не нуждаются в регистрации в качестве юридического лица.

445. Каково соотношение прав первичной профсоюзной организации и иного представителя работников?

В соответствии со ст. 31 ТК иной (непрофсоюзный) представительный орган работников создается, по существу, для замены профсоюза (в случае его отсутствия либо малочисленности). Никаких прямых указаний относительно того, что непрофсоюзный представительный орган обладает меньшими полномочиями, не существует. Поэтому надо сделать вывод о равенстве их прав в сфере осуществления социального партнерства.

Однако при представительстве интересов и защите прав своих членов первичная профсоюзная организация обладает более широкими правами. В частности, она высказывает мнение по поводу увольнения своих членов по некоторым основаниям (ст. 82 ТК), может от имени работника участвовать в урегулировании разногласий с работодателем (ст. 385 ТК) и т.д. Кроме того, профсоюзы наделены правом осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 ТК).

446. В каких случаях проводятся консультации с профессиональными союзами (их органами)?

Взаимные консультации (переговоры) социальных партнеров по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства признаются одной из форм социального партнерства (ст. 27 ТК).

Проведение консультаций между работодателями (объединениями работодателей) и профессиональными союзами осуществляется на различных уровнях и по разным вопросам.

Например, Федеральный закон "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" предусматривает 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. Это одна из задач Комиссии (п. 3 ст. 3 указанного Закона).

Аналогичные консультации проводятся в региональных и территориальных трехсторонних комиссиях по социальному партнерству, которые создаются и действуют в соответствии с законодательством субъектов РФ (ст. 35 ТК).

В рамках организации консультации работодателя с представителем работников, в том числе с выборным профсоюзным органом, проводятся в двух случаях, прямо предусмотренных ТК. Во-первых, по вопросам принятия локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников (ст. ст. 53, 372 ТК), во-вторых, в случае увольнения работника, являющегося членом профессионального союза (ст. 373 ТК).

В коллективном договоре могут быть предусмотрены любые избранные сторонами формы социального партнерства (в том числе и консультации) (ст. ст. 41, 53 ТК). Проведение консультаций может быть предусмотрено также учредительными документами организации или локальными нормативными актами (ст. 53 ТК).

447. Какую ответственность несет профсоюз за организацию незаконной забастовки?

Статья 417 ТК предусматривает ответственность представительного органа работников только для тех случаев, когда он объявил и не прекратил забастовку после признания ее незаконной. Таким образом, само по себе объявление и проведение незаконной забастовки не влечет никаких неблагоприятных последствий для представительного органа работников. Наказывается лишь неисполнение обязанности прекратить забастовку после принятия судом решения о признании забастовки незаконной, ее приостановке либо отсрочке (ст. ст. 413, 417 ТК). При этом надо иметь в виду, что обычно эта норма на практике не применяется.

448. По каким вопросам существуют противоречия между ТК и Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"?

Система оплаты труда в соответствии со ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" устанавливается работодателем по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляется в коллективном договоре, соглашении. Статья 135 ТК устанавливает иной порядок определения системы оплаты труда, который и должен применяться согласно ст. 423 ТК.

Нормы труда в соответствии со ст. 11 Закона также устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным органом. Однако согласно ст. ст. 159, 162 ТК нормы труда устанавливаются либо коллективным договором, либо локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

ТК несколько иначе устанавливает гарантии для выборных профсоюзных работников. Например, в отличие от ст. 25 Закона ТК предусматривает запрещение увольнять выборных профсоюзных работников по инициативе работодателя без согласия вышестоящего профсоюзного органа только по трем основаниям, указанным в п. п. 2, 3 и п. 5 ст. 81 ТК.

Иных противоречий между этими законодательными актами нет.

449. Какие органы социального партнерства создаются с участием профсоюзов?

В качестве органов социального партнерства ТК прямо называет комиссии для ведения коллективных переговоров и комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК). Они создаются с участием профсоюзов (ст. ст. 35 - 37 ТК), за исключением тех случаев, когда интересы работников организации представляет иной (непрофсоюзный) представитель (ст. 31 ТК).

Координационные комитеты содействия занятости населения создаются в соответствии со ст. 20 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" из представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите. Основной их задачей является выработка согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном и территориальных уровнях в рамках социального партнерства.

Создание комитетов (комиссий) по охране труда предусмотрено ст. 218 ТК. Это также орган социального партнерства, он создается на паритетных началах представителями работодателя и

работников, организует совместные действия партнеров по обеспечению требований охраны труда. В том случае, когда интересы работников организации представляет профсоюзная организация (профсоюз), именно она участвует в создании комитета (комиссии) по охране труда.

В качестве органа социального партнерства можно рассматривать и примирительную комиссию, которая создается на равноправной основе представителями работодателя (работодателей) и работников, и принимает решения по соглашению сторон (ст. 402 ТК). В ее создании также участвует профсоюзная организация (профсоюз), действующая в данной организации.

450. Какова роль профсоюза в разрешении индивидуального трудового спора?

Профсоюз (первичная профсоюзная организация) не принимает непосредственного участия в рассмотрении индивидуального трудового спора. Однако выборный профсоюзный орган может участвовать в образовании КТС, выделяя своих представителей, которые затем утверждаются общим собранием (конференцией) работников организации или структурного подразделения (ст. 384 ТК). Представители профессионального союза, избранные членами КТС, принимают участие в ее работе (ст. ст. 387, 388 ТК).

Выборный профсоюзный орган может представлять интересы члена профсоюза на предварительных переговорах с представителем работодателя (ст. 385 ТК), защищать его интересы в суде, в том числе обращаться от его имени с заявлениями о рассмотрении трудового спора (ст. 391 ТК), оказывать ему правовую и организационную помощь (ст. ст. 11, 23 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

451. Какая ответственность предусмотрена за нарушение прав профсоюзов?

Специальных норм об ответственности за нарушение прав профсоюзов законодательство не предусматривает, поэтому в данном случае необходимо использовать общие нормы, устанавливающие ответственность за нарушение законодательства о труде. В частности, ст. 195 ТК допускает возможность привлечения руководителя организации и его заместителей к дисциплинарной ответственности за нарушение трудового законодательства, в том числе норм, устанавливающих права и гарантии для профсоюзов. Статья 5.27 КоАП предусматривает наложение штрафа или дисквалификацию за нарушение законодательства о труде.

Статья 5.38 КоАП устанавливает санкцию в виде предупреждения или наложения административного штрафа за воспрепятствование организации или проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования, проводимых в соответствии с законодательством РФ. Это напрямую может затрагивать права профсоюзов. Статья 149 УК за то же деяние, совершенное должностным лицом с использованием своего служебного положения либо с применением насилия или с угрозой его применения, устанавливает уголовную ответственность.

452. Чье мнение необходимо учитывать при принятии локального нормативного акта, если в организации действуют совет трудового коллектива и две первичные профсоюзные организации, не создавшие единого представительного органа?

Четкого ответа на этот вопрос ТК не содержит. Однако при решении этого вопроса, по нашему мнению, необходимо исходить из общих положений о социальном партнерстве, сформулированных в разд. II ТК. Во-первых, стороной социального партнерства признаются работники, а не представительные органы. Это означает, что все работники через сформированные ими представительные органы имеют право участвовать в системе социального партнерства, в том числе в принятии локальных нормативных актов. То есть для полного представительства работников необходимо допустить к участию в социальном партнерстве все представительные органы. Во-вторых, профсоюзные организации обладают преимуществом лишь в том случае, когда они объединяют половину работников организации, и только при проведении коллективных переговоров или разрешении коллективного трудового спора, при осуществлении иных форм социального партнерства права профсоюза и иных представителей равны.

Базируясь на приведенных соображениях, надо сделать вывод о том, что при принятии локального акта целесообразно учитывать мнение всех представительных органов работников, действующих в организации.

РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

453. Что признается индивидуальным трудовым спором и чем он отличается от коллективного?

Понятие индивидуального трудового спора дано в ст. 381 ТК. Это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признаются и разногласия 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.

Исходя из этого определения, можно выделить основные признаки индивидуального трудового спора. Во-первых, это неурегулированные разногласия, т.е. разногласия, которые не разрешены посредством переговоров работника или профсоюза, представляющего его интересы, с руководителем организации (или работодателем - физическим лицом).

Во-вторых, разногласия между сторонами можно квалифицировать как индивидуальный трудовой спор с момента заявления о них в орган по рассмотрению споров. До момента обращения в КТС или в суд (к мировому судье) индивидуального трудового спора не существует.

В-третьих, предметом разногласий в зависимости от субъектного состава спора могут быть: а) применение законов (федеральных и региональных) и иных нормативных правовых актов; б) применение соглашения или коллективного договора; в) применение локального нормативного акта; г) применение трудового договора; е) необоснованный (в том числе дискриминационный) отказ в приеме на работу; ж) дискриминация при установлении заработной платы и других условий труда.

Индивидуальный трудовой спор следует отличать от коллективного спора (ст. ст. 398 - 418 ТК). Они разнятся как субъектным составом, так и предметом спора. Так, стороной индивидуального трудового спора всегда выступают работник и работодатель, коллектив работников или его представительные органы не могут быть участниками такого спора. Это первое отличие. Второе отличие заключается в том, что индивидуальный трудовой спор может возникнуть (и в большинстве случаев возникает) по поводу применения норм законодательства о труде или положений трудового договора. Коллективный спор связан исключительно с заключением, изменением или выполнением коллективного договора, соглашения. При этом индивидуальный трудовой спор может возникать по поводу применения коллективного договора, соглашения, если условия этих актов не выполняются или выполняются ненадлежащим образом.

Оба критерия разграничения трудовых споров должны применяться одновременно. Это очень важно для определения вида трудового спора и порядка его разрешения. Например, спор об установлении условий труда или о выполнении коллективного договора может быть индивидуальным, если условия труда устанавливаются или коллективный договор не выполняется в отношении одного работника. Если же разногласия возникли по поводу установления условий труда для всего коллектива или невыполнения коллективного договора по отношению ко всем работникам, налицо коллективный трудовой спор.

То есть применение одного лишь предметного критерия не дает возможности точно определить вид трудового спора. Аналогичная ситуация складывается и в случае использования разграничения по субъектному составу. Так, нарушение законодательства может быть допущено по отношению ко всему трудовому коллективу, однако это не может служить основанием отнесения возникшего трудового спора к коллективному.

В отличие от коллективного трудового спора индивидуальный рассматривается не в примирительном, а в юрисдикционном порядке, т.е. органами, уполномоченными принимать обязательное для сторон решение, которое при необходимости может быть исполнено принудительно (ст. ст. 385 - 391 ТК). К числу таких органов относится и суд.

Коллективные трудовые споры судом не рассматриваются. Нельзя путать судебное рассмотрение спора по существу и судебное рассмотрение вопроса о признании забастовки незаконной.

454. Каким образом образуется КТС?

Порядок образования КТС установлен ст. 384 ТК. Она предусматривает, что КТС образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

Комиссия может быть образована по инициативе любой из сторон трудовых отношений. На практике КТС обычно создается по предложению выборного профсоюзного органа, действующего в организации.

Комиссия может создаваться на определенный срок или без указания срока по выбору общего собрания (конференции), принимающего решение об образовании комиссии.

КТС формируется из равного числа представителей работников и работодателя. При этом представители работников избираются на общем собрании (конференции), которое созывается представительным органом работников.

Если в организации нет представительного органа работников, созвать общее собрание может инициативная группа, предложившая создать КТС, или руководитель организации (в том случае, когда инициатива создания комиссии исходит от него либо работники обратились к нему с просьбой оказать содействие в организации избрания своих представителей).

Членами комиссии могут быть избраны любые работники независимо от членства в профсоюзе, занимаемой должности, выполняемой работы.

Порядок избрания, поскольку иное не определено законом, определяется самим собранием (конференцией). Голосование по решению общего собрания (конференции) может быть открытым или тайным. Собранием (конференцией) устанавливается и число голосов, необходимых для избрания (простое или квалифицированное большинство).

Представители работников в КТС могут делегироваться представительным органом работников из числа своих членов. В этом случае окончательное утверждение кандидатур происходит на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя в КТС назначаются руководителем организации или работодателем - индивидуальным предпринимателем. Ими могут быть заместители руководителя, руководители структурных подразделений, другие представители административно-управленческого персонала (менеджмента) - юрисконсульты, работники отдела кадров, отдела труда и заработной платы и т.п.

КТС создается в любой организации независимо от численности работников и у работодателя - индивидуального предпринимателя.

455. Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает КТС?

Компетенция КТС определена ст. 385 ТК. Она рассматривает все категории индивидуальных трудовых споров за исключением тех, что рассматриваются непосредственно судом (мировым судьей).

К ее компетенции относятся споры о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда, премии; об изменении определенных сторонами условий трудового договора; об оплате сверхурочной работы; о применении дисциплинарных взысканий; о выплате компенсаций при направлении в командировку; о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы в счет возмещения ущерба, причиненного работодателю; споры, возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке, и др.

Комиссия не имеет права принимать к своему рассмотрению споры, которые отнесены к компетенции суда (ст. 391 ТК).

КТС структурного подразделения рассматривает споры работников данного цеха, отдела, лаборатории, возникающие по поводу вопросов, отнесенных к компетенции конкретного структурного подразделения.

456. В какой срок КТС должна рассмотреть трудовой спор?

Срок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС установлен ч. 2 ст. 387 ТК. В соответствии с указанной нормой КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления.

Заявление принимается членом комиссии, которому в соответствии с установленным распределением обязанностей поручено принимать и регистрировать заявления.

Порядок регистрации законодательством не установлен, он должен быть определен самой комиссией. Согласно сложившейся практике заявления регистрируются в специальном журнале, который ведет секретарь КТС.

Заявление может быть передано работником лично или отправлено по почте, факсом.

Для рассмотрения спора в комиссии установлен 10-дневный срок, исчисляемый в календарных днях.

Течение срока начинается со дня, следующего за днем подачи заявления. Если срок истекает в выходной или праздничный нерабочий день, днем окончания рассмотрения индивидуального трудового спора считается следующий за ним рабочий день (ст. 14 ТК).

457. В течение какого времени работник имеет право обратиться в КТС?

Срок обращения в КТС установлен ст. 386 ТК.

Работник может обратиться в КТС в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Эта традиционная норма, которая определяет продолжительность и порядок исчисления срока исковой давности для обращения в КТС, была и раньше включена в КЗоТ.

Если срок обращения в комиссию пропущен, работник не лишается права обратиться за разрешением индивидуального трудового спора. В своем заявлении он должен указать причину пропуска срока и в том случае, когда комиссия считает причину уважительной, срок восстанавливается и дело рассматривается в общем порядке.

Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием для отказа в удовлетворении требований работника.

Законодатель не предлагает перечня уважительных причин, эта оценочная категория применяется комиссией самостоятельно. В каждом случае КТС с учетом конкретных обстоятельств принимает решение о восстановлении или об отказе в восстановлении срока для обращения за разрешением индивидуального трудового спора.

По сложившейся практике к уважительным причинам относятся продолжительная болезнь самого работника или его близких родственников, переезд в другую местность, проведение длительных переговоров с работодателем об урегулировании разногласий и др.

458. Может ли работодатель обратиться за разрешением индивидуального трудового спора в КТС?

Статья 386 ТК закрепляет право работника обратиться в КТС, о возможности обращения туда работодателя не упоминается. Другие нормы ТК также не предусматривают право работодателя обратиться в комиссию, следовательно, такого права не существует. Защитить свои нарушенные трудовые права в КТС может только работник. Работодатель в случае необходимости должен обращаться в суд.

459. В каком порядке принимается решение КТС?

Порядок принятия решения КТС установлен ст. 388 ТК. Решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Надо обратить внимание на то, что КТС состоит из равного числа представителей работодателя и работников, однако решение по делу принимается простым большинством голосов, т.е. каждый член КТС выступает самостоятельно и не связан позицией той или иной стороны трудовых отношений. Это означает, что каждый представитель работников или работодателя вправе принять решение по внутреннему убеждению, основываясь на представленных документах и установленных фактах. Он не обязан согласовывать свою позицию с другими представителями данной стороны трудовых отношений.

Таким образом, КТС формируется на основе принципов социального партнерства, но является независимым от сторон органом. Задачей членов комиссии признается не защита интересов той или иной стороны трудовых отношений, а разрешение индивидуального трудового спора в соответствии с действующим трудовым законодательством, принятие обоснованного решения.

460. Как исполняется решение КТС?

Порядок исполнения решения КТС установлен ст. 389 ТК. Решение комиссии должно быть исполнено работодателем в течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

Если работодатель или работник (в случае частичного удовлетворения его требований) обжаловали решение КТС, оно не исполняется. В том случае, когда решение не обжаловано, работодатель, от имени которого выступает руководитель организации, обязан исполнить его.

Исполнение решения может быть добровольным и принудительным. Добровольное исполнение решения КТС производится работодателем в установленный ТК 3-дневный срок. Законодатель не предусматривает необходимость специального обращения работника по поводу выполнения решения комиссии, поскольку работодатель своевременно извещается о принятом решении и его содержании.

Решение КТС исполняется принудительно, если работодатель не выполнил его добровольно в 3-дневный срок. В этом случае по просьбе работника ему выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом.

Срок обращения за удостоверением ТК не установлен. Очевидно, работник должен сделать это в максимально короткий период (долгое время действовала норма о возможности получения

удостоверения при обращении в КТС в течение месяца со дня получения работником копии решения по делу).

Любое обращение работника должно быть рассмотрено КТС. Норма ч. 1 ст. 389 ТК предусматривает лишь одно основание для отказа работнику в выдаче удостоверения. Это обжалование работником или работодателем вынесенного комиссией решения в суд (мировому судье).

Обращение работника за выдачей удостоверения по истечении длительного периода времени после принятия решения, по-видимому, должно повлечь рассмотрение причин, которые вызвали такую задержку, обстоятельств, которые препятствовали исполнению решения, и т.п.

Удостоверение КТС является документом, обеспечивающим принудительное исполнение вынесенного ею решения, оно имеет силу исполнительного листа. Это обусловливает необходимость надлежащего оформления удостоверения.

ТК не устанавливает конкретных правил, предписывающих включение в удостоверение тех или иных сведений, однако по сложившейся практике в нем указываются: полное наименование комиссии с указанием организации или структурного подразделения, где она создана; фамилия, имя, отчество работника, обратившегося за разрешением трудового спора; дата принятия решения и содержание его резолютивной части; дата выдачи удостоверения.

Удостоверение подписывается председателем КТС (или его заместителем) и заверяется печатью комиссии.

Удостоверение КТС может быть предъявлено руководителю организации самим работником или его представителем. Это дает возможность добиться исполнения решения по трудовому спору. Однако работник не обязан обращаться к работодателю. Он вправе представить выданное ему удостоверение судебному приставу-исполнителю, который приводит решение КТС в исполнение.

Для обращения к судебному приставу установлен 3-месячный срок со дня получения удостоверения.

В случае пропуска срока по уважительным причинам (например, болезнь, длительная командировка, переезд в другую местность и т.д.) работник должен вновь обратиться в КТС, которая может восстановить этот срок, приняв соответствующее решение.

Решение комиссии о восстановлении 3-месячного срока для обращения за принудительным исполнением решения по трудовому спору является окончательным. Получив копию такого решения, работник вместе с удостоверением предъявляет его судебному приставу-исполнителю.

Судебный пристав-исполнитель действует на основании Федерального закона "О судебных приставах". Его требования обязательны для работодателя. Их невыполнение влечет ответственность в порядке, установленном законом (ст. 14 Закона).

461. В каких случаях работник может обратиться к мировому судье?

При ответе на этот вопрос надо учитывать, что ТК не упоминает о существовании мировых судей, называя в качестве органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров только суд. По этой причине помимо положений ТК необходимо использовать нормы Федерального закона "О мировых судьях в Российской Федерации" и гражданского процессуального права. Статья 23 ГПК относит к компетенции мирового судьи рассмотрение всех дел, возникающих из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров.

Определяя правила применения указанной нормы, Пленум ВС РФ в Постановлении от 17.03.2004 N 2 (п. 1) указал, что мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска. При этом необходимо учитывать, что трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе, так как он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор (ч. 2 ст. 381, ч. 3 ст. 391 ТК), а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях.

Мировому судье подсудны также дела по искам работников о признании перевода на другую работу незаконным, поскольку в указанном случае трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются (БВС РФ. 2004. N 6).

462. В каких случаях работодатель может обратиться в суд?

Работодатель имеет право обжаловать в суд решение КТС, если он с ним не согласен (ст. 391 ТК). Таким образом реализуется конституционное право на судебную защиту.

Работодатель обращается в суд и в случае необходимости взыскать с работника ущерб, причиненный имуществу организации. При этом надо иметь в виду, что в соответствии со ст. 248

ТК работодателю предоставлено право действовать самостоятельно, если сумма ущерба не превышает среднего заработка работника. Следовательно, в суд он обращается в том случае, когда:

пропущен срок взыскания (1 месяц со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба (ст. 248 ТК));

работник, причинивший ущерб, уволился, включая случаи, когда работник дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба с рассрочкой платежа (ст. 248 ТК);

причиненный ущерб превышает средний заработок работника, а работник несет полную материальную ответственность (ст. 248 ТК);

работник должен возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение (ст. ст. 207, 249 ТК).

В судебном порядке возможно обжалование работодателем решения государственного инспектора труда (ст. 361 ТК), в том числе решение о восстановлении на работе работника, уволенного без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК).

463. Куда может обратиться работник в том случае, если он не согласен с решением КТС?

Статья 390 ТК предусматривает возможность обжалования решения КТС в суд. Однако, принимая во внимание компетенцию мирового судьи, который рассматривает все трудовые споры, кроме споров о восстановлении на работе (ст. 23 ГПК), надо сделать вывод, что обращаться в этом случае надо к мировому судье.

Для обжалования установлен 10-дневный срок, исчисляемый со дня вручения копий решения комиссии.

Пропуск установленного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Срок, пропущенный по уважительным причинам, может быть восстановлен.

От имени работника и в его интересах решение КТС может обжаловать профсоюз (ст. 391 ТК).

464. В каком размере удовлетворяются денежные требования работников?

Статья 395 ТК прямо предусматривает правило об удовлетворении денежных требований работника в полном размере.

Единственным условием удовлетворения денежных требований работника является их обоснованность.

Денежные требования удовлетворяются в полном размере без ограничения срока. Указанное правило распространяется на все случаи предъявления работником денежных требований. К их числу необходимо отнести требования:

- об оплате времени вынужденного прогула;
- об оплате разницы в заработке при незаконном переводе;
- о выплате компенсации за неиспользованный отпуск;
- об оплате отпуска;
- о выплате выходного пособия и сохранении среднего заработка на период трудоустройства;
- о выплате дополнительных компенсаций, предусмотренных ТК;
- о выплате заработной платы;
- об индексации заработной платы и др.

465. Какими правами наделена КТС?

Права КТС предусмотрены ст. ст. 386 - 389 ТК.

Она рассматривает индивидуальные трудовые споры и в процессе подготовки, а также в ходе разбирательства разногласий имеет право:

решать вопрос о восстановлении срока обращения в комиссию (ст. 386 ТК);

вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов (ст. 387 ТК);

требовать представления необходимых для рассмотрения трудового спора документов (ст. 387 ТК);

решать вопрос о рассмотрении спора в отсутствие одной из сторон (ст. 387 ТК);

принимать решение по существу спора (ст. 388 ТК);

выдавать удостоверение об исполнении решения комиссии (ст. 389 ТК);

решать вопрос о восстановлении срока обращения за удостоверением (ст. 389 ТК).

466. Каковы сроки обращения работника в суд?

Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора установлены ст. 392 ТК. Три месяца - это срок исковой давности при обращении в суд за восстановлением нарушенного права. Он применяется во всех случаях, кроме споров об увольнении. Например, если работник или профсоюз в его интересах обращается в суд (к мировому судье), минуя КТС, давностный срок составляет 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Такой же срок установлен и для тех случаев, когда заявлен иск о восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу, или обращение в суд (к мировому судье) вызвано необоснованным отказом в приеме на работу, а также допущенной работодателем дискриминацией при установлении либо изменении условий труда.

В 3-месячный срок со дня обнаружения нарушения своих прав может обратиться в суд (к мировому судье) и работник, состоящий в трудовых отношениях с работодателем - физическим лицом.

При обращении в суд с требованием о восстановлении на работе или к мировому судье с иском об изменении формулировки причины увольнения устанавливается месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Срок обжалования решения КТС установлен ст. 390 ТК и составляет 10 календарных дней со дня вручения копии решения КТС.

Сроки обращения в суд для разрешения индивидуального трудового спора исчисляются в соответствии со ст. 14 ТК.

Суд (мировой судья) может восстановить пропущенные по уважительным причинам сроки для обращения в судебные органы. Традиционно в качестве уважительных причин рассматриваются: болезнь работника, членов его семьи, если это повлекло необходимость осуществления ухода; задержку работодателем оформления увольнения, перевода, выдачи необходимых документов и т.п.

467. Какие индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно в судебных органах?

При ответе на этот вопрос надо иметь в виду, что трудовые дела рассматриваются либо судом, либо мировым судьей в соответствии с их компетенцией (ст. 23 ГПК, ст. 391 ТК).

Дела, которые рассматриваются непосредственно в судебных органах (в суде или мировым судьей), перечислены в ст. 391 ТК. Кроме того, в ряде статей ТК есть указание на рассмотрение того или иного спора в суде.

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;

работодателя - о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

об отказе в приеме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся предпринимателями;

работников религиозных организаций;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Дела о дискриминации могут рассматриваться мировым судьей, поскольку они возникают из трудовых отношений и таким образом соответствуют критерию, согласно которому определена компетенция мирового судьи по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Помимо перечисленных споров непосредственно в районном суде (мировым судьей) рассматриваются споры:

о возмещении морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя (ст. 237 ТК);

об обжаловании решения федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятого по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев (ст. 231 ТК);

о возмещении ущерба, причиненного имуществу работника (ст. 235 ТК);

Кроме того, в суд (к мировому судье) работник или профсоюз от его имени может обратиться минуя КТС. Такое возможно в том случае, когда комиссия в организации по каким-либо причинам

не создана (не должна создаваться), а также когда работник решил передать дело на рассмотрение районного суда (мирового судьи), не обращаясь в КТС.

468. Какое увольнение считается незаконным?

В соответствии со сложившейся судебной практикой незаконными считаются увольнения, произведенные по основаниям, не предусмотренным в законе или с нарушением установленного порядка увольнения, а также в том случае, когда фактические обстоятельства не соответствуют избранной формулировке (основанию) увольнения и когда нарушаются гарантии, в том числе предоставленные отдельным категориям работников.

Увольнение считается произведенным без законного основания, когда прекращение трудового договора произошло не по основаниям, предусмотренным ст. ст. 77 - 84 ТК или иными федеральными законами. Так, незаконным будет признано увольнение за несоблюдение этических правил, принятых в корпорации, поскольку такого основания увольнения ни ТК, ни иные федеральные законы не предусматривают.

Незаконным надо признать и увольнение, произведенное сразу по двум или нескольким основаниям, что иногда встречается в правоприменительной практике.

Нельзя уволить работника, если реально не существовало обстоятельств, положенных в основу расторжения трудового договора. Например, если работник был уволен по собственной инициативе, однако судом установлено, что его вынудили написать соответствующее заявление.

Обязательным является и соблюдение порядка увольнения, установленного законом. При этом необходимо помнить, что порядок расторжения трудового договора напрямую зависит от основания увольнения. Сокращение численности или штата работников предполагает заблаговременное предупреждение работников об увольнении, предложение им другой работы, соблюдение правила о преимущественном праве на оставление на работе, выплату выходного пособия. Увольнение за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей возможно лишь при наличии письменного объяснения работника, соблюдении установленных законодательством сроков и т.п.

Нарушение порядка расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока (ст. 79 ТК), т.е. увольнение работника без предупреждения, также влечет за собой признание увольнения незаконным.

При увольнении по инициативе работодателя важно иметь в виду, что законодательством предусмотрены общие и специальные гарантии для работников. Так, не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК). Это общая гарантия, установленная для всех без исключения работников. Наряду с ней закреплены особые правила увольнения для беременных женщин (ст. 261 ТК), несовершеннолетних работников (ст. 269 ТК), работников, являющихся членами профсоюза (ст. 82 ТК), выборных профсоюзных работников (ст. 374 ТК), представителей работников, участвующих в коллективных переговорах (ст. 39 ТК) и в разрешении коллективных трудовых споров (ст. 405 ТК), работников, избранных в состав КТС (ст. ст. 171, 373 ТК).

Так, при увольнении члена профсоюза по п. п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК помимо соблюдения общего порядка необходимо учесть мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК). Увольнение по указанным основаниям руководителя (его заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, может быть произведено только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК). Такой же порядок увольнения установлен для руководителей выборных профсоюзных органов и их заместителей в течение 2 лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 ТК). Расторжение трудового договора с нарушением указанных требований закона будет незаконным.

Незаконным является увольнение беременной женщины по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации), а также в связи с окончанием срока срочного трудового договора до прекращения беременности (ст. 261 ТК).

Увольнение женщины, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, по основаниям, не связанным с виновным поведением работника (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем - физическим лицом и несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья), также должно быть признано незаконным (ст. 261 ТК).

Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организации), произведенное без согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК), должно

признаваться незаконным. Это правило распространяется как на случаи, когда увольнение произведено вопреки мнению указанных органов, так и на ситуации, когда руководитель не обратился в государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних с просьбой дать согласие на увольнение.

Незаконным будет считаться увольнение по инициативе работодателя представителей работников в период ведения коллективных переговоров без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (за исключением случаев увольнения за дисциплинарные нарушения) (ст. 39 ТК), а также увольнение по инициативе работодателя участвующих в разрешении коллективного трудового спора представителей работников без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405 ТК).

469. Каковы правовые последствия незаконного увольнения?

Работник, незаконно уволенный или переведенный на другую работу, должен быть восстановлен на прежней работе (ст. 394 ТК).

При невозможности восстановления на прежней работе вследствие ликвидации организации увольнение должно быть признано незаконным. Работник в этом случае признается уволенным по п. 1 ст. 81 ТК в связи с ликвидацией организации.

По желанию работника вместо восстановления на работе производится изменение формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (инициативе работника) (ч. 4 ст. 394 ТК).

В качестве одного из последствий признания увольнения незаконным выступает выплата работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. Все время вынужденного прогула оплачивается полностью независимо от его продолжительности.

При незаконном увольнении независимо от требований работника (восстановление на работе или изменение формулировки причины увольнения) может быть вынесено решение о выплате компенсации в возмещение причиненного незаконными действиями работодателя морального вреда.

Вопрос о компенсации морального вреда решается по требованию работника.

Моральный вред - это особая правовая категория, физические или нравственные страдания, причиненные действиями, нарушающими трудовые права работника (ст. 151 ГК).

Факт причинения морального вреда незаконным увольнением или переводом доказывается работником. Работник должен указать и размер компенсации, который он желал бы получить.

Окончательное решение о компенсации морального вреда и размере такой компенсации принимает суд (мировой судья).

При определении размера компенсации морального вреда необходимо учитывать степень физических и нравственных страданий.

470. Какие работодатели освобождены от обязанности создавать КТС?

Статья 384 ТК, определяющая правила образования КТС, не делает исключений для каких-либо видов работодателей. Следовательно, во всех организациях должна быть создана КТС (независимо от численности или организационно-правовой формы юридического лица). КТС создается также у работодателя - индивидуального предпринимателя. Другие физические лица, выступающие в качестве работодателя, в силу объективных причин не могут создать КТС. Кроме того, ст. 391 ТК прямо указывает на то, что трудовые споры с такими работодателями разрешаются непосредственно в суде. То же касается и работодателей - религиозных организаций (ст. 348 ТК).

Для рассмотрения споров государственных гражданских служащих в государственных органах также создается комиссия по рассмотрению индивидуальных служебных споров (ст. 70 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации").

471. В какие сроки исполняются решения о восстановлении на работе?

Незаконно уволенный или переведенный на другую работу работник должен быть допущен к исполнению трудовых обязанностей по прежней должности (работе) на следующий день после вынесения соответствующего решения судом или мировым судьей. Для исполнения решения о восстановлении на работе не нужно дожидаться его вступления в законную силу. Такой порядок установлен в целях скорейшего и эффективного восстановления нарушенных трудовых прав работника.

В случае несогласия с решением суда (мирового судьи) работодатель имеет право обжаловать решение суда или подать апелляцию на решение мирового судьи, однако это не влияет на исполнение решения о восстановлении на работе. Работник должен приступить к

исполнению трудовых обязанностей, ему выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, а в случаях причинения морального вреда - и компенсация морального вреда.

Если работодатель не допускает работника к работе сразу же после вынесения решения, т.е. задерживает его исполнение, судебный орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику компенсации за время задержки исполнения решения в размере среднего заработка или разницы в заработке при выполнении нижеоплачиваемой работы.

472. Может ли КТС отказать в приеме заявления работника?

ТК не предусматривает права КТС отказать работнику в приеме заявления. В соответствии со ст. 387 ТК заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. Если работник обратился с требованием, которое не может быть рассмотрено КТС (например, с заявлением о признании перевода незаконным и восстановлении на прежней работе), ему должен быть разъяснен порядок разрешения индивидуального трудового спора и компетенция КТС. Если работник не отзовет свое заявление, оно подлежит рассмотрению. В удовлетворении требований работнику должно быть отказано на основании того, что в компетенцию комиссии не входит разрешение споров данного вида.

Если работник пропустил срок обращения в КТС без уважительных причин, комиссия рассматривает вопрос о пропуске срока и причинах такого пропуска, трудовой спор по существу и выносит решение об отказе в удовлетворении требований работника на основании пропуска срока обращения в КТС.

473. Может ли работник обратиться в суд, не обращаясь в КТС, если он оспаривает правильность начисления ему премии?

Четкого ответа на этот вопрос законодательство не дает. Статья 390 ТК предусматривает возможность лишь обжалования решения комиссии и перенесения индивидуального трудового спора в суд в тех случаях, когда комиссия в установленный срок не рассмотрела заявление работника. Когда по каким-либо причинам КТС не создана, работник также может обратиться в суд (к мировому судье). Наряду с этим ст. 391 ТК предусматривает, что работник может обратиться в суд, минуя КТС. По существу это означает установление альтернативной подведомственности для индивидуальных трудовых споров. В п. 2 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 указано, что ТК не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, поэтому 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 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 ТК).

474. Как должна поступить КТС, если работник не явился на заседание комиссии?

Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя не допускается. В качестве исключения из этого правила предусмотрена возможность обращения работника с письменным заявлением, в котором он просит рассмотреть спор заочно.

Если работник или его представитель не являются на заседание комиссии, рассмотрение дела откладывается, а комиссия выясняет причину неявки работника. Перечень уважительных причин законодательством не предусмотрен. Комиссия сама характеризует причины неявки, указанные работником как уважительные либо неуважительные.

В том случае, когда работник не явился на заседание без уважительной причины второй раз, комиссия имеет право снять заявление с рассмотрения.

Снятие заявления с рассмотрения не лишает работника возможности подать заявление повторно в пределах установленного срока исковой давности (3 месяца).

Представитель работодателя также приглашается на заседание комиссии, однако его отсутствие не влияет на рассмотрение дела. Во всяком случае, закон не предусматривает возможности перенесения заседания комиссии в случае неявки представителя работодателя.

475. Каковы процессуальные особенности рассмотрения трудового спора в суде?

Процессуальные особенности рассмотрения индивидуального трудового спора в суде устанавливаются ТК и ГПК.

В соответствии со ст. 393 ТК и ст. 89 ГПК работники при обращении в суд освобождаются от уплаты государственной пошлины и судебных расходов. Это правило распространяется на все случаи рассмотрения дела в суде, включая как обращение непосредственно в суд, так и обжалование в суд решения КТС или перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд (ст. 390 ТК).

Кроме этого, работники освобождаются от уплаты издержек, связанных с рассмотрением дела в суде. К издержкам согласно ст. 94 ГПК относятся:

суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам;

расходы на оплату услуг переводчика, понесенные иностранными гражданами и лицами без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором РФ;

расходы на проезд и проживание сторон и третьих лиц, понесенные ими в связи с явкой в суд;

расходы на оплату услуг представителей;

расходы на производство осмотра на месте;

компенсация за фактическую потерю времени;

связанные с рассмотрением дела почтовые расходы, понесенные сторонами;

другие признанные судом необходимыми расходы.

Для рассмотрения трудовых споров установлены специальные сроки. Так, дела о восстановлении на работе рассматриваются судом в течение месяца (в то время как другие гражданские дела могут рассматриваться в течение 2 месяцев (ст. 154 ГПК)). Мировой судья рассматривает трудовые споры в течение месяца (ст. 154 ГПК).

Трудовое законодательство предусматривает и такую процессуальную особенность, как возможность обращения в суд профессионального союза, выступающего в защиту трудовых прав работника (ст. 391 ТК).

Обратиться в суд может и прокурор, если решение КТС не соответствует законам или иным нормативным правовым актам (ст. 391 ТК). Кроме того, в соответствии со ст. 45 ГПК прокурор дает заключение по делам о восстановлении на работе.

Статья 396 ТК предусматривает немедленное исполнение решения суда о восстановлении на работе. И наконец, последняя процессуальная особенность проявляется в том, что обратное взыскание сумм, полученных работником в соответствии с решением суда, которое отменено в порядке надзора, допускается лишь в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 397 ТК).

476. По каким трудовым делам может быть выдан судебный приказ?

Судебный приказ - судебное постановление, вынесенное судьей единолично на основании заявления о взыскании денежных сумм или об истребовании движимого имущества от должника по требованиям, предусмотренным ст. 122 ГПК. Судебный приказ является одновременно исполнительным документом и приводится в исполнение в порядке, установленном для исполнения судебных постановлений.

Статья 122 ГПК называет лишь одно требование, имеющее отношение к трудовым отношениям, - требование о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы. По этой категории дел работнику выдается судебный приказ, который подлежит обязательному исполнению.

477. Возможно ли обратное взыскание с работника сумм, выплаченных по решению суда?

Статья 397 ТК устанавливает особые правила поворота исполнения решения по трудовым спорам в отличие от общих правил, установленных гражданско-процессуальным законодательством.

В соответствии со ст. 443 ГПК поворот исполнения решения производится в случае отмены решения, приведенного в исполнение, и вынесения после нового рассмотрения дела решения об отказе в иске полностью или в части либо определения о прекращении производства по делу или оставления иска без рассмотрения.

Поворот исполнения решения возможен независимо от того, в каком порядке отменено решение: в кассационном, надзорном или по вновь открывшимся обстоятельствам.

В отличие от норм ГПК, предусматривающих поворот исполнения решения по гражданским делам во всех случаях изменения решения, по трудовому делу поворот исполнения решения в принципе невозможен.

Исключение из общего правила составляет отмена решения в порядке надзора (и вынесение нового решения об отказе в удовлетворении требований работника полностью или частично либо определения о прекращении производства по делу или оставлении иска без рассмотрения). При

этом поворот в исполнении решения возможен лишь в случае доказательства виновного поведения работника (сообщении им ложных сведений или представления подложных документов), во-первых, и обоснования отмененного решения этими сведениями или документами, во-вторых.

Суд или мировой судья, которым дело передано на новое рассмотрение, должны по своей инициативе рассмотреть вопрос о возможности поворота исполнения решения, т.е. обратном взыскании с работника сумм, выплаченных ему по решению органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, и разрешить его в новом решении или определении по делу (ст. 444 ГПК).

РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

478. Что такое коллективный трудовой спор?

Понятие коллективного трудового спора дано в ст. 398 ТК. Это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями), 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 актов, содержащих нормы трудового права, в организации.

Надо обратить внимание на то, что коллективный трудовой спор характеризуется одновременно двумя признаками: коллективным характером (хотя бы одной стороной выступает коллектив) и особым предметом (установление условий труда и выполнение условий коллективных договоров, соглашений). К коллективным трудовым спорам относятся также споры в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локального нормативного акта.

В качестве другого важного положения, относящегося к характеристике стороны коллективного спора, необходимо признать четкое представление об организационном единстве работников - это не любая группа трудящихся, а коллектив, обладающий указанными в законе специфическими чертами.

Анализ ст. ст. 398, 399, 410 ТК позволяет сделать вывод о том, что стороной коллективного трудового спора могут быть члены первичной профсоюзной организации (когда спор возникает на уровне организации, ее филиала или представительства, иного обособленного структурного подразделения, индивидуального предпринимателя); профессионального союза или профсоюза, входящего в состав соответствующего объединения (когда речь идет о споре на уровне отрасли, профессии и т.п.); коллектив работников, занятых у определенного работодателя (независимо от того, является он физическим лицом либо организацией) или работающих в обособленном структурном подразделении юридического лица.

Как правило, должен соблюдаться принцип единства стороны коллективно-договорного процесса и коллективного трудового спора. Так, если спор возникает в ходе коллективных переговоров, его стороной выступают работники, участвующие через своих представителей в переговорах. В случае возникновения спора по причине невыполнения коллективного договора одной из сторон будут признаны работники, от имени которых этот коллективный договор заключен.

Коллективный характер одной или обеих сторон разногласий не может служить безусловным основанием для признания возникшего конфликта коллективным трудовым спором. Существует второй обязательный признак, характеризующий коллективный трудовой спор, - его предмет. Такой спор может возникнуть по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организации.

Условия труда устанавливаются законом и нормативными правовыми актами, включая указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты министерств, агентств и служб. Применительно к коллективным трудовым спорам имеют значение лишь те условия труда, которые установлены или могут быть установлены работодателем. Например, в соответствии со ст. 135 ТК работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников. В процессе разработки или изменения положения о премировании или о надбавке за высокое профессиональное мастерство возможен коллективный трудовой спор. В то же время при изменении размера районного коэффициента такой спор не возникает, поскольку данное условие труда устанавливается не работодателем, а органами государства.

Коллективно-договорные акты (коллективный договор и соглашение) также имеют целью определение условий труда для конкретного объединения работников. Однако их содержание

шире. Они могут регулировать и коллективные трудовые отношения (например, порядок осуществления контроля за соблюдением коллективного договора), содержать обязательства работодателя по строительству жилья, осуществлению мероприятий по охране труда и т.п.

Кроме того, при заключении коллективно-договорных актов возможны разногласия по поводу определения порядка проведения переговоров, признания легитимности представителей сторон и т.п. Такого рода споры также являются коллективными.

Предметом коллективного трудового спора признается и выполнение коллективных договоров, соглашений, в том числе толкование их положений.

Таким образом, коллективный трудовой спор возникает между коллективными участниками (хотя бы одной его стороной является коллектив) и направлен на защиту тех прав работников, которые связаны с их участием в правовом регулировании трудовых отношений и реализации норм, установленных в порядке коллективно-договорного регулирования.

Для того чтобы неурегулированные разногласия между работниками и работодателями были квалифицированы как коллективный трудовой спор, необходимо наличие обоих указанных признаков. Если спор характеризуется лишь одним из них, его нельзя признать коллективным. Поэтому споры по поводу применения положений законов и нормативных правовых актов, в том числе правовых норм, устанавливающих правила проведения забастовки, не могут рассматриваться в качестве коллективных, даже если они затрагивают интересы всех работников организации.

Не является коллективным трудовым спором несогласие одной из сторон (работодателя или работников) с решением органа исполнительной власти субъекта РФ об установлении минимума необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве), в которой проводится забастовка (ст. 412 ТК).

Нельзя отнести к коллективным спорам и дело о признании забастовки незаконной (ст. 413 ТК).

479. Что представляют собой примирительные процедуры?

Понятие примирительных процедур дано в ст. 398 ТК. Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Примирительные процедуры представляют собой способ разрешения коллективного трудового спора с помощью достижения согласованного решения. Они проводятся в органах по добровольному примирению.

Рекомендация МОТ N 92 "О добровольном примирении и арбитраже" (1951) устанавливает принципы создания и функционирования таких органов. В частности, органы по примирению, создаваемые на смешанной основе, например примирительная комиссия, должны включать в себя равное число представителей от работодателей и работников. Примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной: сроки рассмотрения спора должны сводиться к минимуму. В ходе разрешения спора МОТ рекомендует воздержаться от проведения забастовок. Все соглашения, достигнутые в ходе переговоров по примирению, составляются в письменной форме и имеют равную силу с иными договорами и соглашениями сторон, например с коллективными договорами.

Российским законодательством избраны три этапа разрешения коллективного трудового спора и соответственно три органа, которые участвуют в его рассмотрении. Это примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж.

480. Что считается началом коллективного трудового спора?

Для формирования четкого представления о коллективном трудовом споре законодатель вводит понятие "момент начала коллективного трудового спора". Разногласия сторон признаются коллективным трудовым спором с того момента, когда становится очевидной невозможность урегулирования их без применения специальных процедур. Началом коллективного трудового спора считается день сообщения работодателем своего решения об отклонении всех или части требований работников. Если работодатель в течение 3 рабочих дней со дня получения требований работников не сообщит о своем решении, по истечении этого срока спор также считается начавшимся.

Дата составления протокола разногласий не признается началом коллективного трудового спора, т.е. само по себе наличие разногласий не влечет автоматически возникновение спора. Для его начала работникам необходимо выдвинуть требования работодателю в установленном ст. 399 ТК порядке.

481. Кто представляет интересы работников в коллективном трудовом споре?

ТК не предъявляет особых требований к представительному органу работников, участвующему в разрешении коллективного трудового спора. Согласно ст. ст. 398, 399 ТК это представители, указанные в ст. ст. 29 - 31 ТК, т.е. профессиональные союзы, их объединения, первичные профсоюзные организации. В том случае, когда в организации нет первичной профсоюзной организации (профсоюза) или она объединяет менее половины работников организации, работники на общем собрании (конференции) могут поручить представление своих интересов при осуществлении социального партнерства другому представителю. Это может быть представительный орган (например, совет трудового коллектива, рабочий совет и т.п.) либо избранный представитель (представители), действующий от имени работников.

Все указанные представители работников вправе представлять их интересы и при разрешении коллективного трудового спора.

482. Какова последовательность примирительных процедур?

Последовательность проведения примирительных процедур определена ст. 401 ТК. 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 спора примирительной комиссией является обязательным. Затем стороны вправе выбрать ту процедуру, которая кажется им более эффективной. В зависимости от выбора сторон спор может рассматриваться:

примирительной комиссией - посредником;

примирительной комиссией - трудовым арбитражем;

примирительной комиссией - посредником - трудовым арбитражем.

В любом случае стороны должны использовать как минимум две примирительные процедуры, чтобы попытаться разрешить спор по взаимному согласию.

483. Может ли объединение работодателей быть стороной коллективного трудового спора?

Хотя понятие коллективного трудового спора (ст. 398 ТК) сформулировано таким образом, что можно сделать вывод о том, что объединение работодателей является стороной коллективного трудового спора, этот вопрос решается на основе анализа комплекса правовых норм ТК и Федерального закона "Об объединениях работодателей".

Прежде всего надо отметить, что сторонами социального партнерства (а проведение примирительных процедур является формой социального партнерства - ст. 27 ТК) признаны работники и работодатели (ст. 26 ТК). Объединение работодателей является представителем работодателей (ст. 33 ТК) и участвует в системе социального партнерства, защищая интересы работодателей. В соответствии со ст. 15 Федерального закона "Об объединениях работодателей" объединение работодателей несет ответственность за нарушение или невыполнение заключенных им соглашений лишь в части, касающейся обязательств этого объединения, и не несет ответственности по обязательствам своих членов, в том числе по их обязательствам, предусмотренным соглашениями, заключенными этим объединением работодателей. Следовательно, объединение работодателей может выступать стороной коллективного трудового спора лишь в том случае, когда требования работников предъявляются по поводу выполнения обязательств самого объединения работодателей. В связи с тем что такие условия могут носить исключительно организационный характер (поскольку объединение является некоммерческой организацией), вероятность возникновения подобных споров невелика.

484. Каковы правовые последствия несообщения работодателем ответа на требования работников?

Отсутствие ответа работодателя является моментом начала коллективного трудового спора (ст. 398 ТК).

В соответствии со ст. 400 ТК работодатель обязан принять к рассмотрению направленные им требования работников. В течение 3 рабочих дней со дня получения требований работодатель обязан рассмотреть их и сообщить о принятом решении представительному органу работников. Ответ составляется в письменной форме, которую закон признает обязательной.

Если работодатель принимает решение об удовлетворении требований работников, коллективного трудового спора не возникает.

В случае отклонения всех или части требований, а также несообщения работодателем о своем решении день сообщения об отклонении требований или истечение 3-дневного срока, исчисленного в рабочих днях, считается моментом начала коллективного трудового спора.

С этой даты у сторон возникает обязанность приступить к проведению примирительных процедур.

485. Кто может принять решение о забастовке?

В соответствии со ст. 410 ТК решение об объявлении забастовки, как правило, принимает собрание (конференция) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) или индивидуального предпринимателя.

Собрание (конференция) созываются представительным органом, ранее уполномоченным работниками на разрешение коллективного трудового спора. На практике им может быть представительный орган, участвующий в коллективных переговорах (если спор возникает на стадии заключения коллективного договора, соглашения), представительный орган, заключивший коллективный договор, соглашение (если спор возникает по поводу невыполнения условий договорных актов), либо представительный орган, действующий в организации и выдвинувший требования по поводу установления или изменения условий труда (вне связи с коллективно-договорным регулированием) или учета мнения при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организации.

Представительный орган работников, участвующий в разрешении коллективного трудового спора (уполномоченный работниками на разрешение коллективного трудового спора), вправе выбрать способ объявления забастовки: собрание или конференция.

Решение об объявлении забастовки вправе принять профсоюз (объединение профсоюзов). Это правило установлено для разрешения коллективных трудовых споров, которые возникают при заключении соглашений.

Порядок объявления забастовки профессиональными союзами и их объединениями не определен, т.е. они не связаны жесткими требованиями закона и вправе принять решение об объявлении забастовки в том порядке, который установлен их уставами. Однако такое решение не обязательно для работников конкретной организации. Они должны принять решение об участии в объявленной забастовке на общем собрании (конференции) работников каждой организации (индивидуального предпринимателя), участвующей в коллективном трудовом споре. В противном случае может быть поставлен вопрос о несоблюдении процедуры объявления забастовки, что влечет признание ее незаконной (ст. 413 ТК).

Собрание (конференция) работников организации (обособленного структурного подразделения) принимает решение об объявлении забастовки и об основных условиях ее проведения (дате и времени начала забастовки, ее продолжительности и т.д.). Ни представительные органы работников, ни специально созданный орган, возглавляющий забастовку, не должны определять условия проведения забастовки.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствовало не менее половины общего числа работников. Конференция в отличие от собрания признается полномочной в случае присутствия не менее 2/3 делегатов конференции.

Решение об объявлении забастовки может быть принято, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции).

Закон не устанавливает специальных требований к процедуре голосования (тайное или открытое). Эти вопросы решаются собранием (конференцией).

Решение оформляется в письменной форме.

Если в связи с особым характером организации труда проведение собрания (конференции) невозможно, представительный орган может воспользоваться иным способом утверждения своего решения об объявлении забастовки - собрать подписи более половины работников организации или обособленного структурного подразделения. Такая форма объявления забастовки может использоваться в исключительных случаях, например при объявлении забастовки работниками с разъездным характером работы, работниками транспортных предприятий, работающими вахтовым методом, и т.п.

486. Как создается примирительная комиссия и какое решение она может принять?

Примирительная комиссия является первым органом по рассмотрению коллективного трудового спора. Она создается при возникновении любого спора. Формирование примирительной комиссии возможно в организации, на уровне отрасли, субъекта РФ и т.п.

В соответствии со ст. 401 ТК рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией - обязательная стадия, которую нельзя избежать.

Закон устанавливает ограниченные сроки создания примирительной комиссии, исходя из того, что, с одной стороны, затягивание рассмотрения коллективного спора ведет к эскалации конфликта, а с другой - образование такой комиссии труда не составляет, так как в ее работе никто не участвует.

В срок до 3 рабочих дней с момента составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров или со дня сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников (а равно по истечении 3 рабочих дней со дня получения требований при несообщении работодателем о своем решении) комиссия должна быть создана.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Создание примирительной комиссии оформляется приказом работодателя и решением представителя работников. Такое оформление необходимо для четкого определения момента создания комиссии, что важно при исчислении сроков, установленных законом, и предоставлении гарантий работникам в соответствии со ст. 405 ТК.

Примирительная комиссия должна формироваться и в случае возникновения спора при заключении отраслевого (межотраслевого), регионального и других видов соглашений, поскольку она признана обязательным органом по разрешению коллективного трудового спора. На это прямо указывают Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утвержденные Постановлением Минтруда России.

В такой ситуации решение о создании примирительной комиссии принимается соответствующим представителем работодателей (объединением, министерством и т.п.) и профсоюзами (объединениями профсоюзов).

Руководствуясь общими процедурными требованиями, можно рекомендовать оформление решения в письменной форме.

Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый представителями работодателя (работодателей) и работников. Следовательно, в состав примирительной комиссии входят лишь представители сторон. В том случае, когда спор возникает на стадии разработки и заключения соглашения, необходимо учитывать, что состав участников соглашения может быть шире и включает в себя представителей органов государственной власти или органов местного самоуправления. Последние в строгом соответствии со ст. 402 ТК не должны быть членами примирительной комиссии и могут принимать участие в ее работе лишь в качестве наблюдателей, консультантов и т.п.

Принципом формирования примирительной комиссии является равноправие сторон, которое на практике проявляется в создании комиссии из равного числа представителей той и другой стороны.

Установление такого принципа вполне соответствует международным стандартам: согласно п. 2 Рекомендации МОТ N 92 "О добровольном примирении и арбитраже" (1951) в каждый орган по добровольному примирению, создаваемый на смешанной основе, должно входить равное число представителей от предпринимателей и трудящихся.

В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от 2 до 5 представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров (п. 15 Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией).

Порядок формирования примирительной комиссии законодательством не регламентирован. Для того чтобы облегчить участникам спора решение некоторых формальных вопросов, вышеуказанные Рекомендации Минтруда России предлагают воспользоваться следующей схемой.

В том случае, когда требования работников работодателем отклонены, одновременно с письменным уведомлением об этом представительному органу работников направляется предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работодателя.

Если представитель работодателя (руководитель организации) не сообщает своего решения, то представителю работников по истечении 3 рабочих дней со дня вручения требований следует направить руководителю организации предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работников.

Представитель работников либо работодателя, получив предложение об образовании примирительной комиссии, подготавливает свои встречные предложения о ее количественном и персональном составе.

После согласования количественного состава образование примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Порядок и результаты рассмотрения спора примирительной комиссией предусмотрены ст. 402 ТК и Рекомендациями Минтруда России "Об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией".

ТК устанавливает 5-дневный (в рабочих днях) срок рассмотрения спора примирительной комиссией. Предполагается, что члены комиссии, будучи работниками данной организации, знакомы с существом спора и обстоятельствами его возникновения, поэтому 5 дней достаточно для уточнения позиций сторон и вынесения решения. Однако в случае необходимости указанный срок может быть продлен. Это решение оформляется протоколом, подписанным представителями сторон.

Основной задачей примирительной комиссии являются рассмотрение возникших разногласий и попытка достичь соглашения по спорным вопросам. При этом новые разногласия (не нашедшие отражения в протоколе разногласий) или новые требования (не заявленные ранее) не должны выдвигаться.

Деятельность примирительной комиссии может завершиться принятием согласованного решения. В этом случае спор считается разрешенным.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон. Очевидно, что такое указание законодателя предполагает, что каждая сторона выступает как единое целое и каждый член примирительной комиссии действует исключительно как представитель соответствующей стороны.

Решение примирительной комиссии оформляется протоколом, т.е. в письменной форме. Обязательность письменной формы закрепляется также ст. 418 ТК.

В протоколе целесообразно указать дату, предмет спора, представителей сторон, уполномоченных на разрешение коллективного трудового спора, состав примирительной комиссии. Необходимо также изложить содержание достигнутых соглашений и определить порядок, сроки и формы исполнения решения. Например, если спор возник по поводу заключения или изменения коллективного договора, соглашения, установления либо изменения условий труда, решение может исполняться путем внесения соответствующих положений в проект того или иного акта, а равно в действующий акт. В протоколе необходимо указать, что спор считается урегулированным (п. 19 Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утвержденных Минтрудом России).

Протокол скрепляется подписями членов примирительной комиссии.

Указанные Рекомендации Минтруда России предлагают форму протокола заседания примирительной комиссии (приложение N 1 к Рекомендациям).

Решение примирительной комиссии обязательно для сторон. Это правило, закрепленное ст. 402 ТК, подкрепляется общей нормой ст. 408 ТК об обязательности любого соглашения, достигнутого сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора. За невыполнение соглашений представители работодателя и работников несут ответственность в соответствии со ст. 416 ТК.

Надо подчеркнуть, что решение примирительной комиссии представляет собой соглашение сторон. Оно выполняется добровольно. Если представитель работодателя уклоняется от исполнения соглашения, работники имеют право приступить к проведению забастовки (ст. 409 ТК).

Если в ходе работы примирительной комиссии стороны не смогли достичь соглашения о разрешении коллективного трудового спора либо достигли согласия лишь по некоторым вопросам, составляется протокол разногласий, фиксирующий неурегулированные разногласия и дальнейшие намерения сторон (п. 19 Рекомендаций).

Примерная форма протокола разногласий предусмотрена приложением N 2 к указанным Рекомендациям.

487. Какова роль посредника в разрешении коллективного трудового спора?

Посредничество является одной из примирительных процедур. Ее особенность заключается в том, что к разрешению спора привлекается независимое от сторон лицо - посредник, который предлагает участникам конфликта один или несколько вариантов решения спора. Эти варианты обсуждаются на совместных или раздельных заседаниях представителей сторон и служат основой для заключения соглашения о разрешении коллективного трудового спора.

Как утверждается в Рекомендациях об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, утвержденных Постановлением Минтруда России, главной функцией посредника является оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога (п. 4 Рекомендаций).

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника законодательством не установлен. Это прерогатива сторон и самого посредника. Обычно посредничество осуществляется в форме проведения дискуссий, переговоров между посредником и одной из сторон, а также между сторонами с участием посредника.

В ходе переговоров посредник не должен оказывать давления на стороны при принятии того или иного решения. Его участие направлено на предоставление сторонам дополнительных

возможностей для урегулирования спора. Посредник не только организует активное обсуждение спорных вопросов, способствует достижению компромиссных решений, но и выдвигает собственные предложения.

Посредник должен искать приемлемые для сторон способы разрешения конфликта и стимулировать стороны к поиску компромисса, стремиться завершить коллективный трудовой спор на данном этапе (приложение N 4 к Рекомендациям).

Следует отметить, что процедура посредничества носит неформальный характер. Закон не предусматривает каких-либо обязательных этапов, действий и т.п. Это должно способствовать созданию непринужденной спокойной атмосферы конструктивного диалога.

ТК закрепляет право посредника на получение от сторон коллективного трудового спора необходимых документов и сведений, касающихся существующих разногласий.

Посредник в соответствии с указанными Рекомендациями обладает также правом:

- проводить совместные и раздельные заседания представителей сторон;
- предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;
- подписывать решения, принятые сторонами спора при его участии (п. 12 Рекомендаций).

Он обязан сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах (п. 13 Рекомендаций).

Результаты работы посредника могут выражаться в достижении согласованного решения и заключении сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. В этом случае в протоколе (см. приложение N 2 к Рекомендациям) фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным (разрешенным).

Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий, в котором должны найти отражение все оставшиеся разногласия и дальнейшие намерения сторон (например, создание трудового арбитража).

В связи с тем что посредник играет значительную роль в урегулировании существующих разногласий, к его личным качествам и профессиональным навыкам предъявляются повышенные требования. Памятка посредникам, привлекаемым к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров (приложение N 4 к Рекомендациям), также акцентирует внимание на личных качествах посредника и этике его поведения в ходе взаимодействия со сторонами спора. Подчеркивается, в частности, необходимость признания сторонами компетентности, объективности, беспристрастности и независимости посредника.

Посредник должен уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций. Ему вменяется в обязанность знание действующего законодательства, методов ведения договорного процесса.

Основными качествами посредника являются умение аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения участников переговоров. Большое значение имеют также его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента, вовремя пошутить, снять напряженность. Обращается внимание и на соблюдение этических правил. Конфиденциальная информация, доверенная посреднику в процессе его работы, не должна распространяться и использоваться им прямо или косвенно для личной или иной выгоды.

Позиции и предложения сторон, высказанные посреднику конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться другой стороне без предварительного на то согласия стороны или лица, передавшего информацию.

Посредник не должен принимать вознаграждение или ценные подарки от представителей сторон коллективного трудового спора.

488. В каких случаях создается трудовой арбитраж и каков порядок рассмотрения им спора?

Трудовой арбитраж может создаваться в пяти случаях:

1) после рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны решили продолжить примирительные процедуры в трудовом арбитраже (ст. 402 ТК);

2) при недостижении соглашения относительно кандидатуры посредника (ст. 403 ТК);

3) после рассмотрения коллективного трудового спора посредником, если стороны решили продолжить примирительные процедуры в трудовом арбитраже (ст. 402 ТК);

4) при уклонении работодателя от создания примирительной комиссии (ст. 406 ТК);

5) при рассмотрении коллективного трудового спора работников, для которых законом запрещено или ограничено проведение забастовки (ст. 406 ТК).

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Добровольный характер трудового арбитража проявляется прежде всего в том, что он может быть создан только по соглашению сторон. Если работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, работники могут приступить к проведению забастовки (ст. 406 ТК), но создать арбитраж и рассмотреть в нем спор вопреки воле одной из сторон спора невозможно.

Срок рассмотрения спора трудовым арбитражем, основные права трудового арбитража и представителей сторон предусмотрены ст. 404 ТК, а регламент его работы устанавливается совместным решением представителей сторон и соответствующего государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

В соответствии с Рекомендациями Минтруда России "Об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже" (п. 13) порядок рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем состоит из нескольких этапов:

изучение документов и материалов, представленных сторонами;

заслушивание представителей сторон;

заслушивание экспертов, если в этом есть необходимость;

разработка рекомендаций по существу коллективного трудового спора.

Процедура рассмотрения спора трудовым арбитражем (регламент его работы) определяется сторонами и государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров при создании названного примирительного органа. Регламентом могут быть установлены: продолжительность ежедневных заседаний; правила замены одного из арбитров в случае болезни и других непредвиденных обстоятельств; очередность объяснений сторон по существу спора; возможность отвода арбитров и т.п. (п. 12 указанных Рекомендаций).

Закон устанавливает лишь два требования относительно порядка работы трудового арбитража. Во-первых, он должен рассматривать коллективный трудовой спор с участием представителей сторон (ч. 4 ст. 404 ТК), следовательно, проведение заседаний в отсутствие одной или обеих сторон недопустимо. Из этого правила может быть только одно исключение: когда представитель работников или представитель работодателя (работодателей) в письменной форме обратился с просьбой разрешить спор без него, другая сторона согласилась, а арбитраж счел это возможным. На практике такие ситуации исключительно редки.

Для реализации возложенных на него задач трудовой арбитраж наделен соответствующими полномочиями. Он может запрашивать и получать документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора, заслушивать объяснения и обращения сторон, принимать рекомендации по существу спора.

В случае необходимости может информировать органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора.

В решении о создании трудового арбитража стороны и государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров могут указать конкретные полномочия, которыми наделяются трудовые арбитры для разрешения данного спора. Например, право опросить работников, выступающих стороной спора, привлечь эксперта или консультанта.

Вышеуказанные Рекомендации предлагают закрепить следующие права трудовых арбитров:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;

- заслушивать объяснения и обращения сторон коллективного трудового спора;

- приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах данного коллективного трудового спора;

- требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива;

- предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора (п. 15 Рекомендаций).

Результатом рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является принятие решения по урегулированию спора. Оно составляется в письменной форме, подписывается трудовыми арбитрами и передается сторонам коллективного трудового спора.

Рекомендации принимаются с учетом всех обстоятельств дела в строгом соответствии с действующими законами и иными нормативными правовыми актами в сфере труда.

489. Какие гарантии предоставляются представителям сторон в связи с разрешением коллективного трудового спора?

Гарантии для членов примирительной комиссии и трудовых арбитров предусмотрены ст. 405 ТК. Эта норма не упоминает посредников, хотя они должны пользоваться теми же гарантиями, поскольку также участвуют в разрешении коллективного трудового спора. Основной гарантией, которая предоставляется всем участникам рассмотрения коллективного трудового спора, является освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка на период рассмотрения коллективного трудового спора (споров), но на срок не более 3 месяцев в течение 1 года.

В связи с тем что конкретные работники могут неоднократно приглашаться (выдвигаться сторонами) для участия в разрешении коллективных трудовых споров, Минтруд России в своих рекомендациях предлагает ограничить общую продолжительность отвлечения работника от основной работы 3 месяцами в календарному году. Это означает, что при участии работника в разрешении двух и более коллективных трудовых споров продолжительность его отсутствия на работе в суммарном исчислении не должна превышать 3 месяцев в каждом календарном году.

Это правило не распространяется на лиц, для которых участие в разрешении коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий либо в качестве посредников или трудовых арбитров входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы (п. 23 Рекомендаций Минтруда России N 57 "Об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в примирительной комиссии"; п. 8 Рекомендаций Минтруда России N 58 "Об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника); п. 9 Рекомендаций Минтруда России N 59 "Об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже").

К ним, в частности, относятся руководители организаций, должностные лица объединений работодателей, профорги, иные руководители профсоюзов, председатели иных представительных органов работников. Эти лица в силу выполняемых ими функций могут участвовать в работе примирительных комиссий по разрешению неограниченного количества коллективных трудовых споров.

Второй категорией работников, которые участвуют в разрешении трудового спора, выполняя свои служебные обязанности, являются работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров. Они могут выступать в качестве трудовых арбитров.

Время освобождения от работы включается в стаж (кроме случаев исчисления стажа для назначения пенсии на льготных условиях в соответствии с законодательством о пенсиях).

Исчисление среднего заработка производится в общем порядке, который установлен ст. 139 ТК.

Для членов примирительной комиссии сохранение среднего заработка обеспечивается работодателем.

Сохранение среднего заработка трудовым арбитрам производится соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров в том случае, если они являются работниками указанных органов. Если же нет - вопрос о сохранении среднего заработка за период участия в разрешении коллективного трудового спора решается по согласованию между сторонами спора, арбитром и его работодателем.

Компенсация расходов посредников, трудовых арбитров и членов примирительной комиссии не предусмотрена, хотя на практике возможно возникновение необходимости выехать в другой населенный пункт, проживание вне места постоянного жительства и т.п. В этих случаях вопрос о компенсации расходов должен решаться по соглашению между заинтересованными лицами.

Специальные гарантии предусмотрены для представителей работников. Они не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 ТК). Однако эти гарантии должны применяться с учетом Постановления Конституционного Суда РФ "По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово".

Указанным Постановлением признано, что требование о получении предварительного согласия профсоюзного органа на увольнение работника, входящего в состав профсоюзного органа и не освобожденного от основной работы (норма, аналогичная гарантии, предусмотренной для представителей работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора), означает, что фактически вопрос об обоснованности расторжения по инициативе работодателя трудового договора с таким работником, совершившим дисциплинарный проступок, решается не судом, а профсоюзным органом, представляющим интересы лишь одной стороны в споре.

Установленный ч. 2 ст. 235 КЗоТ и п. 3 ст. 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" запрет на увольнение работника, совершившего противоправное деяние, являющееся законным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника.

Такие положения закона, по мнению Конституционного Суда РФ, предоставляют выборным профсоюзным работникам необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками и создают возможность злоупотребления правом, лишают работодателя возможности защищать в

судебном порядке свои права и законные интересы, т.е. существенно ограничивает его конституционное право на судебную защиту.

490. Какие гарантии предоставляются работникам в связи с проведением забастовки?

ТК предусматривает комплекс гарантий реализации конституционного права на забастовку. К ним относится не только определение порядка проведения забастовки, полномочий органа, ее возглавляющего, обязанностей работодателя и государственных органов, но и закрепление правового положения работников в связи с проведением забастовки (ст. 414 ТК).

Участие работника в забастовке является правомерным действием и не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Работники, участвующие в забастовке, реализуют предусмотренное Конституцией право, поэтому забастовочные действия не являются основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности. Запрещение применять к бастующим дисциплинарные санкции, в том числе увольнение, является одной из важнейших гарантий, установленных для работников в связи с коллективным трудовым спором и забастовкой. Однако это правило не относится к случаям нарушения обязанности прекратить незаконную забастовку или воздержаться от ее проведения (ст. 417 ТК).

Трудовые отношения в период забастовки продолжаются, за работниками сохраняются место работы и должность. Но в этот период работники отказываются от выполнения своих трудовых обязанностей, а работодатель соответственно освобождается от обязанности выплачивать заработную плату. Это общее правило. Во время забастовки оплачивается лишь труд работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг), и работников, не участвующих в забастовке.

По соглашению сторон коллективного трудового спора работникам, участвующим в забастовке, могут быть установлены компенсационные выплаты. В этом случае работодатель добровольно принимает на себя дополнительные по сравнению с государственными гарантиями обязательства. Законодатель предусматривает возможность закрепления такого рода договоренности в коллективном договоре, соглашении или соглашении, достигнутом в ходе разрешения коллективного трудового спора.

В соответствии со ст. 17 Конституции ст. 414 ТК предусматривает гарантии не только для бастующих, но и для работников, которые в связи с забастовкой не имеют возможности выполнять свою работу и сохранить заработок в полном размере. Указанная ситуация квалифицируется как простой не по вине работника.

Работодатель вправе переводить работников, не участвующих в забастовке, на другую работу с соблюдением правил ст. 72.2 ТК.

В том случае, когда перевод невозможен, время простоя работника, не желающего участвовать в забастовке, оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки (должностного оклада) работника (ст. 157 ТК).

Коллективно-договорными актами или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок исчисления выплат для указанной категории работников, например оплата простоя в размере среднемесячного заработка или установление дополнительной компенсационной выплаты (например, в размере МРОТ).

Важнейшей гарантией для работников, объявивших забастовку, выступает запрещение локаута - увольнения по инициативе работодателя работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК). Это означает, что любое увольнение по инициативе работодателя в период коллективного трудового спора может быть проверено на предмет наличия (отсутствия) связи с участием работников в споре или забастовке.

491. Каковы полномочия государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров?

Полномочия государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров перечислены в ст. 407 ТК. Надо обратить внимание на то, что эти органы не рассматривают коллективные трудовые споры, а оказывают сторонам спора содействие в организации и проведении примирительных процедур.

Система государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров состоит из федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органов исполнительной власти субъектов РФ, участвующих в урегулировании коллективных трудовых споров.

В соответствии с действующим законодательством государственные услуги в сфере урегулирования коллективных трудовых споров оказывает Федеральная служба по труду и

занятости (Роструд) (п. п. 1, 4 Постановления Правительства РФ "Вопросы Федеральной службы по труду и занятости"). Она осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы на основе Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ.

Для реализации возложенных задач Роструд имеет право:

- давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Роструда;

- запрашивать и получать сведения, необходимые для принятия решений по вопросам, отнесенным к компетенции Роструда;

- привлекать в установленном порядке для проработки вопросов установленной сферы деятельности научные и иные организации, ученых и специалистов;

- применять предусмотренные законодательством РФ меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности.

Территориальными органами Роструда являются управления по субъекту РФ. Схема их размещения утверждена Приказом Минздравсоцразвития России.

Кодекс прямо указывает, на каких стадиях спора и путем проведения каких мероприятий Роструд участвует в разрешении коллективного трудового спора.

Уже при выдвижении требований представители работников могут обратиться в соответствующий орган по урегулированию коллективных трудовых споров. На этом этапе коллективного трудового спора еще нет, и указанный орган лишь проверяет получение требований другой стороной (ст. 399 ТК). В случае необходимости работники Роструда или управления Роструда могут разъяснить представителям сторон порядок разрешения спора, их права и обязанности в соответствии с законодательством.

После начала коллективного трудового спора и работники, и работодатели могут обратиться в Роструд или его управление для уведомительной регистрации спора (ст. 401 ТК). Сама по себе уведомительная регистрация не влечет правовых последствий для сторон и не изменяет ни срока, ни порядка рассмотрения спора. Однако, пройдя эту процедуру, представители сторон получают возможность обращаться в соответствующий государственный орган за разъяснениями, получать консультации и т.п.

Государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров может рекомендовать посредника для участия в примирительных процедурах (ст. 403 ТК). В создании трудового арбитража он принимает непосредственное участие (ст. 404 ТК).

Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора, связанное с организацией и проведением забастовки, также проходит под наблюдением указанного государственного органа.

Работодатель обязан предупредить органы Роструда о предстоящей забастовке (ст. 410 ТК). В случае приостановки забастовки соответствующий орган должен быть предупрежден о ее возобновлении не позднее чем за 3 рабочих дня (ст. 411 ТК).

Кодекс определяет функции Роструда и его территориальных управлений, которые включают в себя не только организацию примирительных процедур, но и подготовку к ним, их финансирование, выявление причин и условий возникновения коллективных трудовых споров. В частности, Роструд и его территориальные органы осуществляют уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров. Правовое значение такой регистрации заключается в том, что она позволяет определить количество коллективных трудовых споров, причины их возникновения, прогнозировать объявление забастовок. Эта информация, в свою очередь, делает возможным проведение аналитической работы и подготовку предложений по смягчению социальной напряженности в сфере труда.

В том случае, когда возникают сомнения в легитимности представительного органа работников или работодателей, государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров проверяют полномочия представителей. Для этого они могут истребовать для ознакомления соответствующие документы: устав профсоюза, органа общественной самодеятельности или объединения работодателей, локальные нормативные акты, определяющие положение представителей сторон; приказы и распоряжения руководителя, протоколы собраний (конференций) и др. Государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров может проверить полномочия не только представительных органов, но и конкретных лиц, например, в том случае, когда руководитель организации своим приказом возложил полномочия по представительству интересов работодателя на своего заместителя или руководителя структурного подразделения.

Одной из важнейших функций Роструда является формирование списка трудовых арбитров и осуществление их подготовки. В соответствии с вышеуказанным Положением Роструд организует подготовку трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров (п. 5.4.13 Положения)

В целях содействия разрешению коллективных трудовых споров Роструд и его территориальные органы оказывают работникам и работодателям методическую помощь. Прежде всего это проявляется в проведении консультаций и подготовке разъяснений о порядке и сроках рассмотрения спора, правах и обязанностях сторон и др. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров обобщают и распространяют отечественный и зарубежный опыт организации работы по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров.

За соответствующей помощью стороны имеют право обратиться на любом этапе коллективного трудового спора.

Функции государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров не исчерпываются участием в создании и деятельности примирительных органов. Они проводят работу по изучению и обобщению причин и условий возникновения коллективных трудовых споров.

На основании анализа имеющейся информации они подготавливают предложения по совершенствованию действующего законодательства о труде и изменению (корректировке) социально-экономической политики, в том числе разработке специальных программ по устранению причин возникновения коллективных трудовых споров.

Для осуществления этой функции указанные органы анализируют статистическую отчетность, данные уведомительной регистрации и другие сведения, подготавливает оперативную информацию о коллективных трудовых спорах, вносит предложения о проведении научно-исследовательских работ.

492. Как оформляются решения и соглашения сторон в ходе разрешения коллективного трудового спора?

Статья 418 ТК прямо предусматривает оформление всех действий сторон и примирительных органов протоколами. Формы протоколов приведены в Рекомендациях Минтруда России "Об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией"; "Об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника"; "Об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже".

Протоколами должны быть оформлены следующие юридически значимые действия сторон или достигнутые ими договоренности:

1) решение примирительной комиссии (подписывается членами комиссии). В случае недостижения согласия составляется протокол разногласий, который также подписывается членами примирительной комиссии;

2) решение посредника (подписывается посредником и представителями сторон). При невозможности принятия согласованного решения составляется протокол разногласий, подписываемый посредником и представителями сторон;

3) рекомендации трудового арбитража (подписываются членами трудового арбитража). На практике ведутся еще и протоколы заседаний трудового арбитража, в которых фиксируются предмет спора; участвующие в рассмотрении спора; состав трудового арбитража; обстоятельства, установленные трудовым арбитражем;

4) любые соглашения сторон в ходе разрешения коллективного трудового спора, в том числе по процедуре рассмотрения спора. Например, соглашение о том, что данный спор будет рассматриваться в три этапа: примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем.

К такого рода соглашениям относятся также соглашения о минимуме необходимых работ (услуг), соглашения об урегулировании спора, достигнутые после объявления забастовки; соглашения о выплате работникам, участвующим в забастовке, компенсаций; соглашения о порядке оплаты простоя работникам, не участвующим в забастовке;

5) решение об объявлении забастовки. Протокол собрания (конференции) подписывается председателем и секретарем.

При оформлении достигнутых соглашений за основу могут быть взяты примерные формы протоколов, предложенные рекомендациями Минтруда России. К ним относятся:

- протокол заседания примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение N 1 к Рекомендациям Минтруда России N 57;

- протокол разногласий совместного заседания примирительной комиссии и представителей сторон по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение N 2 к Рекомендациям Минтруда России N 57);

- протокол заседания представителей сторон коллективного трудового спора о выборе посредника (приложение N 1 к Рекомендациям Минтруда России N 58);

- протокол совместного заседания сторон и посредника по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение N 2 к Рекомендациям Минтруда России N 58);

- протокол разногласий совместного заседания представителей сторон и посредника по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение N 3 к Рекомендациям Минтруда России N 58);

- протокол заседания представителей сторон коллективного трудового спора (приложение N 1 к Рекомендациям Минтруда России N 59);

- протокол заседания трудового арбитража по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение N 2 к Рекомендациям Минтруда России N 59).

493. Кто обладает правом на забастовку?

Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора провозглашено ст. 37 Конституции и ст. 409 ТК. При этом законодатель не определяет круга субъектов, обладающих правом на забастовку. Очевидно только, что это право принадлежит коллективу (работников, членов профсоюза). В связи с этим встает вопрос о характеристике коллективов, которые могут принять решение об объявлении забастовки. Возможно объявление забастовки работниками определенной отрасли, профессии, региона. Упомянутые коллективы выступают стороной на коллективных переговорах и могут вступить в коллективный трудовой спор. Однако принятое на этом уровне решение профессионального союза (объединения профессиональных союзов) о проведении забастовки формально не может служить основанием для прекращения работы. Оно должно быть утверждено решением общего собрания (конференции) работников каждой организации, принимающей участие в коллективном трудовом споре (ст. 410 ТК).

Забастовка исторически возникла и получила признание в качестве легального способа разрешения трудовых конфликтов именно как коллективная акция. Коллективный характер прекращения (приостановки) выполнения трудовых обязанностей вынуждает работодателя продолжить примирительные процедуры, принять меры по урегулированию существующих разногласий. Однако существует и индивидуальный аспект - право каждого работника добровольно принять решение об участии или неучастии в забастовке.

Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке не допускается. В соответствии со ст. 5.40 КоАП такие действия, произведенные путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого, влекут наложение административного штрафа на граждан в размере от 5 до 10 МРОТ; на должностных лиц - от 10 до 20 МРОТ.

Представители работодателей (руководители организаций, иные должностные лица, уполномоченные в соответствии с уставом, другими правовыми актами) не имеют права принимать участие в организации и проведении забастовки.

Это требование было введено в связи с получившими распространение так называемыми директорскими забастовками. Указанные забастовки фактически организовывались руководителем предприятия или по его прямому указанию для решения проблем, связанных обычно с взаимодействием данного предприятия с государственными органами управления.

494. Чем отличается предупредительная забастовка от обычной?

Предупредительная забастовка длится 1 час. О ее проведении работодатель предупреждается за 3 рабочих дня (ч. 6 ст. 410 ТК). Она может быть объявлена не после окончания примирительных процедур, а после 5 календарных дней работы примирительной комиссии. Этим все ее отличия исчерпываются. В ходе такой забастовки стороны обязаны соблюдать все обязанности, предусмотренные законом (ч. 7 ст. 410, ст. 412 ТК), решение о ее объявлении принимается в общем порядке.

495. В каких случаях необходимо выполнение минимума необходимых работ (услуг)?

Статья 412 ТК прямо предусматривает необходимость выполнения минимума необходимых работ (услуг) в организациях, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества. Для определения организаций и производств, где необходимо предусматривать минимум необходимых работ (услуг), важно учитывать позицию МОТ, которая относит к жизненно важным службам больницы, организации, обеспечивающие снабжение населения электричеством, водой, предприятия связи и контроля за воздушным движением (Свобода объединения: дайджест решений и принципов, сформулированных Комитетом по свободе объединения МОТ. Женева, 1996. § 544).

ТК не содержит конкретного перечня производств и сфер деятельности, которые необходимо отнести к обеспечивающим жизненно важные интересы общества. На практике к ним относят медицинские учреждения, предприятия связи, транспорта, предприятия по производству,

транспортировке, распределению электроэнергии, газа, воды, некоторые коммунальные службы и т.д. Например, требуется определение и соблюдение минимума необходимых работ (услуг) при проведении забастовки летным составом Аэрофлота (БВС РФ. 1999. N 10), работниками тепловой электростанции (БВС РФ. 1997. N 2), авиадиспетчерами (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 09.07.1997), водителями скорой медицинской помощи (решение Свердловского областного суда от 14.03.1997 по делу N 3-5-1997 по иску администрации МП "Медавтотранс" к свободному профсоюзу МП "Медавтотранс" о признании забастовки незаконной).

МОТ считает допустимым установление минимума необходимых работ (услуг) для работников организаций, осуществляющих паромную переправу на островах, работников портов, метро, железных дорог, почты и телеграфа, банков, нефтяной промышленности, национального монетного двора и др. (Свобода объединения: дайджест решений и принципов, сформулированных Комитетом по свободе объединения МОТ. Женева, 1996. § 563 - 568).

Помимо этого в период забастовки должна быть обеспечена работа машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей. МОТ считает правомерным установление такого рода требований для бастующих. Это так называемый минимум работ, обеспечивающих безопасность. Он устанавливается для того, чтобы предотвратить гибель и причинение вреда здоровью людей, несчастные случаи на производстве, разрушение и порчу машин и оборудования.

ТК не предусмотрен порядок определения и примерный набор мер, которые должны быть предприняты работодателем, органом, возглавляющим забастовку, органами исполнительной власти и органами местного самоуправления для обеспечения работы машин и оборудования. Однако в числе ответственных субъектов называются все участники системы социального партнерства. Это дает основание предположить, что комплекс предусмотренных законом мер должен определяться по соглашению сторон с участием органов исполнительной власти и местного самоуправления.

496. При каких условиях забастовка может быть признана незаконной?

Критерии признания забастовки незаконной определены рядом статей ТК и основаны на положениях ст. 55 Конституции.

В соответствии со ст. 413 ТК забастовка является незаконной, если она объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК. Это важнейшее и наиболее распространенное на практике основание признания забастовки незаконной. К числу процедурных нарушений, которые могут повлечь признание забастовки незаконной, необходимо отнести:

нарушение сроков, предусмотренных ст. ст. 399 - 404, 410 ТК;

объявление забастовки без проведения примирительных процедур;

проведение забастовки без определения минимума необходимых работ (услуг) или с нарушением соглашения о минимуме (ч. 8 ст. 412 ТК);

объявление забастовки с нарушением порядка, предусмотренного ст. 410 ТК;

невыполнение требований ст. 412 ТК об обеспечении общественного порядка, сохранности имущества, продолжения работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей;

организация забастовки представителями работодателя (ч. 5 ст. 409 ТК) и др.

Признается незаконной забастовка:

работников всех организаций в особых условиях (военное или чрезвычайное положение);

работников организаций, прямо связанных с обеспечением обороны страны, безопасности государства и населения (органы и организации Вооруженных Сил РФ, другие военные, военизированные и другие формирования и организации (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделений), непосредственно ведающие вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательными, поисково-спасательными, противопожарными работами, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; правоохранительные органы; организации (филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения), непосредственно обслуживающие особо опасные виды производств или оборудования, станции скорой и неотложной медицинской помощи;

работников 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), если проведение забастовки создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей;

работников, которым в соответствии с федеральным законом запрещено проводить забастовки.

Первое ограничение установлено по единственному критерию - существование указанных в законе условий. Оно распространяется на работников любых организаций. Например, в условиях чрезвычайного положения действует ст. 11 Федерального конституционного закона "О чрезвычайном положении".

В соответствии с указанной нормой на период действия чрезвычайного положения в качестве одного из временных ограничений может быть запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций, а также запрещение или ограничение проведения собраний, митингов и демонстраций, шествий и пикетирования.

Эти ограничения предусматриваются указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения.

Решение о введении ограничений принимается Президентом РФ самостоятельно либо по ходатайству коменданта территории, на которой введено чрезвычайное положение (ст. 18 указанного Закона).

Разрешение коллективного трудового спора, возникшего или продолжающегося в период действия чрезвычайного положения, если указом Президента установлены упомянутые ограничения, должно быть отложено или завершено на дозабастовочной стадии рассмотрения.

В период введения военного положения во всех организациях запрещается проведение забастовок. В соответствии со ст. 7 Федерального конституционного закона "О военном положении" на территории, на которой введено военное положение на основании указов Президента РФ, запрещается проведение забастовок и использование иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций.

В организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, забастовки запрещаются лишь в том случае, когда они создают угрозу конституционно значимым общественным интересам.

Используя конституционную формулировку, ТК устанавливает два критерия для запрещения забастовок (признания их незаконными): а) принадлежность к определенной категории работников; б) создание забастовкой угрозы обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. Указанные критерии применяются одновременно.

Такой подход обеспечивает необходимое согласование между защитой профессиональных интересов, которая осуществляется с помощью забастовки, и соблюдением общественных интересов.

В соответствии с федеральными законами могут быть признаны незаконными забастовки:

авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание (управление) воздушного движения (п. 1 ст. 52 ВК);

сотрудников федеральной фельдъегерской связи (ч. 4 ст. 9 Федерального закона "О федеральной фельдъегерской связи");

работников ядерных установок и пунктов хранения, если в результате их проведения может произойти нарушение работоспособности ядерной установки или пункта хранения, будет затруднено выполнение работниками ядерных установок или пунктов хранения своих служебных обязанностей либо будут иметь место иные угрозы безопасности населения, окружающей среды, здоровью, правам и законным интересам других лиц (ст. 39 Федерального закона "Об использовании атомной энергии");

работников профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований (п. 3 ст. 11 Федерального закона "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей") и некоторых других.

Статья 413 ТК прямо указывает, какие органы уполномочены принимать решение о признании забастовки незаконной. Это верховные суды республик, краевые областные суды, суды городов федерального значения, суды автономной области и автономных округов.

Дела о признании забастовок незаконными рассматриваются в порядке искового производства по заявлению работодателя или прокурора, который выступает в защиту прав граждан и охраняемых законом интересов общества или государства (п. 3 ст. 35 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации").

Гражданско-процессуальное законодательство не предусматривает каких-либо особенностей рассмотрения дел о признании забастовок незаконными.

Признание забастовки незаконной влечет немедленное ее прекращение или отказ от проведения забастовки, если она была объявлена, но еще не начата. В такой ситуации коллективный трудовой спор должен разрешаться иными способами - путем возобновления примирительных процедур. Возможно проведение собраний, митингов, пикетирования.

Если основанием признания забастовки незаконной послужило нарушение процедур разрешения коллективного трудового спора, работники могут попытаться объявить забастовку еще раз, исправив допущенные нарушения. Например, решение об объявлении забастовки было принято общим собранием, на котором в нарушение требований ст. 410 ТК присутствовало менее половины работников. После признания забастовки незаконной и возобновления работы

представительный орган работников может вновь созвать общее собрание, чтобы принять решение о проведении забастовки в строгом соответствии с законодательством.

Не исключен и такой вариант - после признания забастовки незаконной требования работников остаются неудовлетворенными и уже не рассматриваются, коллективный трудовой спор прекращается.

В конечном счете решение о судьбе конкретного трудового спора принимают работники (их представительный орган).

497. Каковы права органа, возглавляющего забастовку?

Правовое положение органа, возглавляющего забастовку, определено ст. 411 ТК. Этот орган осуществляет руководство участвующими в забастовке и выполняет обязанности, предусмотренные ст. 412 ТК. Он обладает широким кругом полномочий для продолжения поиска взаимоприемлемого решения коллективного трудового спора. В частности, может созывать собрания (конференции) работников для принятия принципиальных решений, например, о досрочном прекращении забастовки, об организации выполнения минимума необходимых работ (услуг) и др.

Орган, возглавляющий забастовку, вправе получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, прежде всего касающимся предмета коллективного трудового спора. Закон не предусматривает перечня сведений, которые должны предоставляться работникам в ходе проведения забастовки. Характер и объем информации должны определяться по соглашению сторон заранее (например, в коллективном договоре) или в процессе разрешения коллективного трудового спора (ст. ст. 37, 53 ТК).

Указанный орган наделен и правом привлекать для участия в рассмотрении спора специалистов, которые дают объяснения и готовят заключения по спорным экономическим, финансовым, техническим и другим вопросам. Он своим решением может приостановить забастовку, например, для выполнения общественно необходимых работ или в связи с тем, что удалось достигнуть определенных соглашений с работодателем. Специальные условия, которые должны служить основанием приостановки забастовки, не предусмотрены. Следовательно, в зависимости от конкретных обстоятельств орган, возглавляющий забастовку, принимает решение по собственному выбору.

Существуют и другие права этого органа, которые можно выделить в результате анализа других положений ТК. В соответствии со ст. 412 ТК основной обязанностью сторон во время проведения забастовки является продолжение примирительных процедур, следовательно, орган, возглавляющий забастовку, может требовать их проведения и участвовать в них.

Заявление о признании забастовки незаконной рассматривается в суде по правилам искового производства, поскольку не предусмотрено иного. Это предполагает участие в процессе и представителей работников. Очевидно, в ходе проведения забастовки (или непосредственно после ее объявления) это должен быть орган, возглавляющий забастовку.

Указанный орган на практике принимает и решение о прекращении забастовки либо в связи с заключением соглашения о разрешении коллективного трудового спора, либо в связи с признанием ее бесперспективности.

498. Что такое локаут по российскому законодательству?

Понятие локаута дано в ст. 415 ТК. Это увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. Трудовое законодательство не допускает увольнения работников по основаниям, не предусмотренным законом, а участие в коллективном трудовом споре или забастовке к таким основаниям не относится. Поэтому прямо уволить работника в связи с коллективным трудовым спором невозможно. Однако, если работодатель произвел увольнение по п. 2 ст. 81 ТК, но фактически использовал мероприятия по сокращению численности работников для увольнения активных участников забастовки, суд может признать это локаутом.

Статья 5.34 КоАП предусматривает административную ответственность за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки в виде штрафа в размере от 40 до 50 МРОТ.

499. Какие виды забастовок могут использоваться в Российской Федерации?

Международная практика и опыт зарубежных стран выработали представление о забастовке как специфическом коллективном действии трудящихся, которое может проявляться в различных формах и преследовать различные цели. Классической формой считается полная остановка

работы. Однако существуют и другие виды забастовочных действий, например замедленный ритм работы, работа строго по правилам, повторяющиеся остановки работы и др.

Различаются забастовки и по целям. Можно выделить политические и экономические забастовки, забастовки солидарности, предупредительные забастовки.

Законодательство РФ предлагает четкое определение понятия "забастовка", которое не во всем совпадает с представлениями, принятыми международным профсоюзным движением. Однако это понятие закреплено законом и обязательно в практике правоприменения. Забастовка в соответствии со ст. 398 ТК представляет собой отказ работников от выполнения трудовых обязанностей полностью или частично.

Основной трудовой обязанностью работника в соответствии с заключенным трудовым договором является выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности, т.е. трудовой функции. Как правило, именно эта обязанность не исполняется - работа организации или ее обособленного структурного подразделения приостанавливается.

Российское законодательство признает забастовкой и частичный отказ от выполнения трудовых обязанностей. Поэтому вполне возможны такие виды забастовочных действий, как замедление темпа работы, повторяющиеся остановки, шахматные забастовки, которые проявляются в том, что структурные подразделения (участки работ) попеременно приостанавливают работу. Возможна в Российской Федерации и такая забастовка, как замедление темпа работы. Это, по существу, частичный отказ от исполнения трудовых обязанностей.

В период разрешения коллективного трудового спора допускается проведение предупредительной забастовки, которая демонстрирует работодателю решимость работников добиться удовлетворения своих требований. В ходе примирительных процедур однократно может быть объявлена часовая предупредительная забастовка (ст. 410 ТК).

Вместе с тем так называемая работа по правилам по российскому законодательству не может признаваться забастовкой, поскольку в этом случае работники не отказываются от выполнения трудовых обязанностей, а, напротив, скрупулезно соблюдают все существующие правила и инструкции. Такие действия с позиций действующего законодательства просто нельзя рассматривать как забастовку. Практически невозможно объявление политических забастовок и забастовок солидарности, поскольку целью забастовки должно быть разрешение коллективного трудового спора, возникшего у работников, которые собираются бастовать. В этом случае приостановка работы также не обладает всеми признаками забастовки, определенными ст. 398 ТК.

500. Какую ответственность несут работники за участие в незаконной забастовке?

Само по себе участие в незаконной забастовке никаких неблагоприятных последствий для работника не несет (ст. 414 ТК). Работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, если вопреки решению суда они приступили к проведению (или продолжили) забастовку, признанной судом незаконной (ст. 417 ТК).

В соответствии с ч. 6 ст. 413 ТК решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку.

Обязанность приступить к работе возникает на следующий день после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку (ч. 6 ст. 413 ТК). По своим правовым последствиям к признанию забастовки незаконной приравнивается решение суда об отсрочке или приостановке забастовки (ч. 8 ст. 413 ТК), а также решение Правительства РФ о приостановке забастовки (ч. 9 ст. 413 ТК). В указанных случаях работники также должны приступить к работе до окончательного решения вопроса о законности (или незаконности) забастовки.

Действия работников, не выполняющих установленные ст. 413 ТК обязанности, можно квалифицировать как прогул (если они отсутствуют на работе) или иной дисциплинарный проступок (если работники находятся на рабочих местах, но не выполняют свои трудовые обязанности).

Дисциплинарное взыскание налагается с соблюдением требований ст. ст. 192, 193 ТК.

Представительный орган, объявивший незаконную забастовку, несет ответственность лишь в том случае, когда он не прекратил забастовку после признания ее незаконной (ст. 417 ТК). Такое положение направлено на создание наиболее благоприятных условий деятельности представительных органов работников и исключение возможности совершения по отношению к ним каких бы то ни было дискриминационных действий.

Основанием привлечения к ответственности является причинение убытков незаконной забастовкой. Убытки возмещаются по нормам гражданского законодательства в судебном порядке.

По сложившейся практике убытки, причиненные незаконной забастовкой, не взыскиваются. Как правило, такое требование работодателем или прокурором не выдвигается.

501. Чем может завершиться забастовка?

ТК не уделяет внимания стадии прекращения забастовки и способам ее прекращения. Единственно, что прямо предусмотрено ТК - это возможность признания забастовки незаконной и обязанность работников прекратить такую забастовку (ст. 413 ТК).

Анализ статей гл. 61 ТК позволяет прийти к выводу, что стандартным способом прекращения забастовки должно быть соглашение о разрешении коллективного трудового спора, заключенное в период проведения забастовки в результате примирительных процедур (ст. 412 ТК).

На практике встречаются ситуации, когда работники не могут добиться выполнения своих требований и прекращают забастовку без заключения какого-либо соглашения. Бывали ситуации, когда для урегулирования масштабного коллективного трудового спора создавалась правительственная комиссия, которая участвовала в заключении соответствующих соглашений, хотя прямо законодательством это не предусмотрено.

502. Каковы обязанности работников в ходе забастовки?

Основные обязанности работников предусмотрены ст. 412 ТК. Это прежде всего продолжение примирительных процедур. Указанная обязанность возложена как на работников, так и на работодателя (работодателей).

Закон не предусматривает видов и последовательности прохождения примирительных процедур. Стороны вправе самостоятельно определить, какие процедуры, в каком порядке и в какие сроки проводить. Как правило, проводятся переговоры между представителем работодателя и органом, возглавляющим забастовку.

Вторая важнейшая обязанность работников - соблюдение общественного порядка, принятие мер по сохранности имущества работодателя и других лиц (например, личного имущества работников, находящегося в организации), обеспечению гарантий жизни и здоровья граждан.

Работники организаций, филиалов и представительств, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, проводя забастовку, должны обеспечить минимум необходимых работ (услуг). Основной задачей установления такого условия является необходимость предусмотреть гарантии защиты прав и законных интересов других граждан в строгом соответствии со ст. 17 Конституции и положениями Всеобщей декларации прав человека.

Помимо указанных существуют и другие обязанности работников в ходе проведения забастовки. Например, ст. 413 ТК закреплена обязанность выполнить решение суда о признании забастовки незаконной или о приостановке забастовки (а также решение Правительства РФ о приостановке забастовки). Обязанность подчиняться решениям органа, возглавляющего забастовку, основана на общих принципах представительной демократии.

Обязанность не препятствовать работникам, не желающим принимать участие в забастовке, продолжать работу вытекает из добровольного характера забастовки и запрещения принуждать кого-либо к участию в ней (ст. 409 ТК).

503. Каковы гарантии работников, не участвующих в забастовке?

Добровольный характер забастовки предполагает, что никто не может быть принужден к участию в забастовке (ст. 409 ТК). Лица, нарушающие это требование, несут административную ответственность (ст. 5.40 КоАП).

В соответствии с ч. 6 ст. 414 ТК 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), производится оплата простоя. Простой оплачивается по правилам ч. 2 ст. 157 ТК. Работодатель по своему усмотрению или в соответствии с коллективным договором, соглашением может установить более льготный порядок оплаты (ч. 7 ст. 414 ТК).

Работодатель также может переводить работников, не участвующих в забастовке, на другую работу в порядке ст. 74 ТК, однако это его право, а не обязанность.

Коллективно-договорными актами или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок исчисления выплат для указанной категории работников, например оплата простоя в размере среднемесячного заработка или установление дополнительной компенсационной выплаты (например, в размере МРОТ).

СПИСОК НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

1. Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 N 156 "Вопросы Федеральной службы по труду и занятости" (в ред. от 20.10.2006) // СЗ РФ. 2004. N 15. Ст. 1448; N 22. Ст. 2182; 2005. N 40. Ст. 4040; 2006. N 40. Ст. 4182; N 44. Ст. 4593.

2. Временный перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры, врачей-специалистов, участвующих в проведении этих медицинских осмотров, и необходимых лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний к допуску на работу, утв. Приказом Минздравмедпрома России от 14.03.1996 N 90 // Новая аптека. 2002. N 4.

3. Всеобщая декларация прав человека, принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Резолюцией 217 A (III) // РГ. 1998. 10 дек.

4. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утв. Постановлением Минтруда России от 29.01.2004 N 5 // БНА. 2004. N 14.

5. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (в ред. от 17.05.2001) // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. N 6.

6. Инструкция о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20 (в ред. от 15.04.2004) // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. N 11.

7. Инструкция о трудовом устройстве рабочих и служащих, имеющих заболевания туберкулезом, утв. Советом Народных Комиссаров СССР от 05.01.1943.

8. Инструкция по заполнению трудовых книжек, утв. Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69 // БНА. 2003. N 49.

9. Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах" (в ред. от 19.12.2005) // СЗ РФ. 1995. N 3. Ст. 198; 2000. N 2. Ст. 161; N 19. Ст. 2023; 2001. N 1 (ч. 1). Ст. 2; N 33 (ч. 1). Ст. 3427; N 53 (ч. 1). Ст. 5030; 2002. N 30. Ст. 3033; 2002. N 48. Ст. 4743; N 52 (ч. 1). Ст. 5132; 2003. N 19. Ст. 1750; N 52 (ч. 1). Ст. 5038; 2004. N 19 (ч. 1). Ст. 1837; N 25. Ст. 2480; N 27. Ст. 2711; N 35. Ст. 3607; 2005. N 19. Ст. 1748; N 52 (ч. 1). Ст. 5576.

10. Указ Президента РФ от 22.02.1992 N 179 "О видах продукции (работ, услуг) и отходов производства, свободная реализация которых запрещена" (в ред. от 30.12.2000) // ВСНД и ВС РФ. 1992. N 10. Ст. 492; N 49. Ст. 2954; СЗ РФ. 1998. N 29. Ст. 3538; 2001. N 1 (ч. 2). Ст. 71.

11. Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 N 1-ФКЗ "О военном положении" // СЗ РФ. 2002. N 5. Ст. 375.

12. Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (в ред. от 25.10.2006) // СЗ РФ. 1998. N 13. Ст. 1475; N 30. Ст. 3613; 2000. N 33. Ст. 3348; N 46. Ст. 4537; 2001. N 7. Ст. 620, 621; N 30. Ст. 3061; 2002. N 7. Ст. 631; N 21. Ст. 1919; N 26. Ст. 2521; N 30. Ст. 3029, 3030, 3033; 2003. N 1. Ст. 1; N 8. Ст. 709; N 27 (ч. 1). Ст. 2700; N 46 (ч. 1). Ст. 5038; 2004. N 8. Ст. 600; N 18. Ст. 1687; N 25. Ст. 2484; N 27. Ст. 2711; N 35. Ст. 3607; N 49. Ст. 4848; 2005. N 10. Ст. 763; N 14. Ст. 1212; N 27. Ст. 2716; N 29. Ст. 2907; N 30 (ч. 1). Ст. 3110, 3111; N 40. Ст. 3987; N 43. Ст. 4349; N 49. Ст. 5127; 2006. N 1. Ст. 10, 22; N 11. Ст. 1148; N 19. Ст. 2062; N 29. Ст. 3122, 3123; N 41. Ст. 4206; N 44. Ст. 4534.

13. Федеральный закон от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" (ред. от 03.11.2006) // СЗ РФ. 2000. N 29. Ст. 3001; N 33. Ст. 3348; 2002. N 26. Ст. 2517; 2003. N 2. Ст. 163; N 14. Ст. 1254; N 28. Ст. 2888; 2004. N 35. Ст. 3607; 2005. N 17. Ст. 1481; 2006. N 1. Ст. 10; N 29. Ст. 3122; N 30. Ст. 3289; N 43. Ст. 4413; N 45. Ст. 4627.

14. Федеральный закон от 27.07.2004. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе" (в ред. от 02.02.2006) // СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215; 2006. N 6. Ст. 636.

15. Федеральный закон от 14.06.1995 N 88-ФЗ "О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации" (в ред. от 02.02.2006) // СЗ РФ. 1995. N 25. Ст. 2343; 2002. N 12. Ст. 1093; 2004. N 35. Ст. 3607; 2006. N 6. Ст. 636.

16. Федеральный закон от 08.08.2001 N 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" (в ред. от 02.07.2005) // СЗ РФ. 2001. N 33 (ч. 1). Ст. 3431; 2003. N 26. Ст. 2565; N 50. Ст. 4855; N 52 (ч. 1). Ст. 5037; 2004. N 45. Ст. 3477; 2005. N 27. Ст. 2722.

17. Постановление Правительства РФ от 13.12.1993 N 1291 (в ред. от 07.05.2003) "О государственном надзоре за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники в Российской Федерации" // САПП РФ. 1993. N 51. Ст. 4943; СЗ РФ. 1996. N 13. Ст. 1345; 1998. N 6. Ст. 760; 2001. N 53 (ч. 2). Ст. 5181; 2002. N 20. Ст. 1859; 2003. N 20. Ст. 1899.

18. Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" (в ред. от 08.12.2003) // СЗ РФ. 2002. N 48. Ст. 4746; 2003. N 50. Ст. 4855.

19. Рекомендации МОТ N 92 (1951) "О добровольном примирении и арбитраже".

20. Закон РФ от 09.06.1993 N 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов" (в ред. от 22.08.2004) // ВСНД и ВС РФ. 1993. N 28. Ст. 1064; СЗ РФ. 2000. N 19. Ст. 2024; 2001. N 17. Ст. 1638; 2002. N 52 (ч. 1). Ст. 5132; 2004. N 35. Ст. 3607.

21. Федеральный закон от 21.12.1996 N 159-ФЗ "О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (в ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ. 1996. N 52. Ст. 5880; 1998. N 7. Ст. 788; 2000. N 33. Ст. 3348; 2002. N 15. Ст. 1375; 2003. N 2. Ст. 160; 2004. N 35. Ст. 3607.

22. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 01.03.1982 N 165 "О дополнительных мерах по закреплению кадров в производственных объединениях и на предприятиях текстильной и некоторых других отраслей промышленности системы Министерства легкой промышленности СССР" // Свод законов СССР. 1990. Т. 2. С. 279.

23. Конвенция МОТ N 52 (1936) "О ежегодных оплачиваемых отпусках".

24. Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 N 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень" // СЗ РФ. 1994. N 17. Ст. 949.

25. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (в ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ. 1996. N 17. Ст. 1915; 1997. N 51. Ст. 5878; 1998. N 30. Ст. 3613; 1999. N 18. Ст. 2211; N 29. Ст. 3696, 5613; 2000. N 33. Ст. 3348; 2001. N 53 (ч. 1). Ст. 5024; 2002. N 30. Ст. 3030, 3033; 2003. N 2. Ст. 160, 167; 2004. N 35. Ст. 3607.

26. Федеральный закон от 08.08.2001 N 134-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)" (в ред. от 31.12.2005) // СЗ РФ. 2001. N 33 (ч. 1). Ст. 3436; 2002. N 44. Ст. 4297; 2003. N 2. Ст. 169; N 40. Ст. 3820; 2004. N 35. Ст. 3607; 2005. N 19. Ст. 1752; N 27. Ст. 2719; 2006. N 1. Ст. 17.

27. Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (в ред. от 02.02.2006) // СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3283; 2006. N 6. Ст. 636.

28. Указ Президента РФ от 01.02.2005 N 112 "О конкурсе на замещение вакансий должности государственной гражданской службы Российской Федерации" // СЗ РФ. 2005. N 6. Ст. 439.

29. Федеральный закон от 17.12.1998 N 188-ФЗ "О мировых судьях в Российской Федерации" (в ред. от 05.04.2005) // СЗ РФ. 1998. N 51. Ст. 6270; 2004. N 25. Ст. 2481; N 35. Ст. 3607; N 49. Ст. 4841; Ст. 4843; 2005. N 8. Ст. 604; N 15. Ст. 1278.

30. Федеральный закон от 08.01.1998 N 3-ФЗ "О наркотических средствах и психотропных веществах" (в ред. от 25.10.2006) // СЗ РФ. 1998. N 2. Ст. 219; 2002. N 30. Ст. 3033; 2003. N 2. Ст. 167; N 27 (ч. 1). Ст. 2700; 2004. N 49. Ст. 4845; 2005. N 19. Ст. 1752; 2006. N 43. Ст. 4412; N 44. Ст. 4535.

31. Разъяснение Минтруда России от 29.12.1992 N 5 "О некоторых вопросах, возникающих в связи с переносом выходных дней, совпадающих с праздничными днями" (в ред. от 17.01.1994), утв. Постановлением Минтруда России от 29.12.1992 N 65 (в ред. от 17.01.1994) // БНА. 1993. N 33; РВ. 1994. N 26.

32. Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" (в ред. от 18.07.2006) // СЗ РФ. 2002. N 43. Ст. 4190; 2004. N 35. Ст. 3607; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 18, 46; N 44. Ст. 4471; 2006. N 30. Ст. 3292.

33. Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12.02.1987 N 194 "О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства" // СП СССР. 1987. N 14. Ст. 55.

34. Постановление Правительства РФ от 01.03.1997 N 233 "О Перечне медицинских противопоказаний и Перечне должностей, на которые распространяются данные противопоказания, а также о требованиях к проведению медицинских осмотров и психофизиологических обследований работников объектов использования атомной энергии" // СЗ РФ. 1997. N 10. Ст. 1176.

35. Постановление Правительства РФ от 03.12.2004 N 739 "О полномочиях федеральных органов исполнительной власти по осуществлению прав собственника имущества федерального государственного унитарного предприятия" (ред. от 23.03.2006) // СЗ РФ. 2004. N 50. Ст. 5074; 2006. N 13. Ст. 1408.

36. Постановление Правительства РФ от 03.04.1996 N 391 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей" // СЗ РФ. 1996. N 15. Ст. 1629.

37. Постановление Совета Министров РСФСР от 15.03.1962 N 295 "О порядке предоставления учителям образовательных школ, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних педагогических учебных заведениях, свободных от работы дней" (в ред. от 29.04.1983) // СП РСФСР. 1962. N 7. Ст. 39; 1983. N 10. Ст. 57.

38. Постановление Минтруда России от 16.05.1994 N 37 "О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах

Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия" (в ред. от 26.05.2006) // БНА РФ. 1994. N 9; РГ. 2003. 6 авг.; БНА. 2006. N 26.

39. Постановление Правительства РФ от 07.10.1993 N 1012 "О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера" // САПП РФ. 1993. N 41. Ст. 3928.

40. Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации" (в ред. от 01.06.2005) // СЗ РФ. 1997. N 51. Ст. 5712; 1998. N 1. Ст. 1; 2004. N 25. Ст. 2478; N 45. Ст. 4376; 2005. N 23. Ст. 2197.

41. Федеральный закон от 09.01.1997 N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы" (в ред. от 22.12.2005) // СЗ РФ. 1997. N 3. Ст. 349; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 10; N 52 (ч. 1). Ст. 5587.

42. Федеральный закон от 30.03.1995 N 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" (в ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ. 1995. N 14. Ст. 1212; 1996. N 34. Ст. 4027; 1997. N 3. Ст. 352; 2000. N 33. Ст. 3348; 2004. N 35. Ст. 3604.

43. Федеральный закон от 18.06.2001 N 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации" (в ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ. 2001. N 26. Ст. 2581; N 2004. N 35. Ст. 3607.

44. Федеральный закон от 21.12.2001 N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества" (в ред. от 27.07.2006) // СЗ РФ. 2002. N 4. Ст. 251; 2003. N 9. Ст. 805; 2005. N 19. Ст. 1750; РГ 2005. N 132; СЗ РФ. 2005. N 30 (ч. 1). Ст. 3101; 2006. N 1. Ст. 10; N 2. Ст. 172; N 17 (ч. 1). Ст. 1782; N 31 (ч. 1). Ст. 3454.

45. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // БВС РФ. 2004. N 6.

46. Конвенция МОТ N 29 (1930) "О принудительном или обязательном труде" // Ведомости СССР. 1956. N 13. Ст. 279.

47. Федеральный закон от 20.08.2004 N 113-ФЗ "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации" (в ред. от 31.03.2005) // СЗ РФ. 2004. N 34. Ст. 3528; 2005. N 14. Ст. 1211.

48. Указ Президента РФ от 01.02.2005 N 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации" // СЗ РФ. 2005. N 6. Ст. 437.

49. Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений" (в ред. от 29.11.2003) // СЗ РФ. 2002. N 40. Ст. 3935; 2003. N 49. Ст. 4779.

50. Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 N 813 "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа" // СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4595.

51. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" (в ред. от 01.02.2005) // СЗ РФ. 2003. N 8. Ст. 757; 2005. N 7. Ст. 560.

52. Федеральный закон от 08.05.1996 N 41-ФЗ "О производственных кооперативах" (в ред. от 21.03.2002) // СЗ РФ. 1996. N 20. Ст. 2321; 2001. N 21. Ст. 2062; 2002. N 12. Ст. 1093.

53. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. от 04.11.2005) // СЗ РФ. 1995. N 47. Ст. 4472; 1999. N 7. Ст. 878; N 47. Ст. 5620; 2000. N 2. Ст. 140; N 9. Ст. 1066; N 16. Ст. 1774; 2001. N 1 (ч. 1). Ст. 5018, 5030; 2002. N 30. Ст. 3029; N 31. Ст. 3160; N 40. Ст. 3853; 2003. N 27 (ч. 1). Ст. 2700; N 30. Ст. 3103; 2004. N 35. Ст. 3607; 2005. N 29. Ст. 2906; N 45. Ст. 4586.

54. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 148; 2002. N 7. Ст. 745; N 12. Ст. 1093; N 30. Ст. 3029, 3033; 2003. N 27 (ч. 1). Ст. 2700; N 50. Ст. 4855; 2004. N 27. Ст. 2711; 2005. N 19. Ст. 1752.

55. Постановление Правительства РФ от 02.04.2003 N 187 "О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность" // СЗ РФ. 2003. N 14. Ст. 1285.

56. Постановление Правительства РФ от 02.10.2002 N 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета" // СЗ РФ. 2002. N 40. Ст. 3939.

57. Постановление Минтруда России от 08.06.1992 N 17 "О размерах надбавок и доплат работников здравоохранения и социальной защиты населения" (в ред. от 19.02.2004) // Бюллетень

Минтруда РФ. 1993. N 4; Нормативные акты по финансам, налогам, страхованию и бухгалтерскому учету. 1998. N 6; Бюллетень Минтруда РФ. 2004. N 3.

58. Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" // СЗ РФ. 1999. N 18. Ст. 2218.

59. Федеральный закон от 07.07.2003 N 126-ФЗ "О связи" (в ред. от 27.07.2006) // СЗ РФ. 2003. N 28. Ст. 2895; 2004. N 35. Ст. 3607; 2006. N 6. Ст. 636; N 10. Ст. 1069; N 31 (ч. 1). Ст. 3452.

60. Инструкция Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.1988 N 62 "О служебных командировках в пределах СССР" // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. N 8.

61. Федеральный закон от 07.11.2000 N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" (в ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ. 2000. N 46. Ст. 4538; 2002. N 30. Ст. 3033; 2004. N 35. Ст. 3607.

62. Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (в ред. от 18.07.2006) // Ведомости РСФСР. 1991. N 21. Ст. 699; ВСНД и ВС РФ. 1992. N 32. Ст. 1861; СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4561; N 51. Ст. 5680; 1997. N 47. Ст. 5341; 1998. N 48. Ст. 5850; 1999. N 16. Ст. 1937; N 28. Ст. 3460; 2000. N 33. Ст. 3348; 2001. N 1 (ч. 1). Ст. 2; N 7. Ст. 610; N 33 (ч. 1). Ст. 3413; N 53 (ч. 1). Ст. 5030; 2002. N 27. Ст. 2779; N 30. Ст. 3033; N 52 (ч. 1). Ст. 5132; 2003. N 43. Ст. 4108; N 52 (ч. 1). Ст. 5038; 2004. N 18. Ст. 1689; N 35. Ст. 3607; 2006. N 6. Ст. 637; N 30. Ст. 3288.

63. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (в ред. от 31.12.2005) // СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4563; 1998. N 31. Ст. 3803; 1999. N 2. Ст. 232; 1999. N 29. Ст. 3693; 2000. N 22. Ст. 2267; 2001. N 24. Ст. 2410; N 33 (ч. 1). Ст. 3426; N 53 (ч. 1). Ст. 5024; 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 2; 2002. N 22. Ст. 2026; 2003. N 2. Ст. 167; N 43. Ст. 4108; 2004. N 35. Ст. 3607; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 25; 2006. N 1. Ст. 10.

64. Закон Республики Карелия от 13.02.2001 N 474-ЗРК "О социальном партнерстве в Республике Карелия".

65. Закон города Москвы от 22.10.1997 N 44 "О социальном партнерстве" (в ред. от 19.05.2004) // Вестник мэрии Москвы. 1997. N 25; 2002. N 4, N 7; 2004. N 35.

66. Закон РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы" (в ред. от 23.07.2005) // Ведомости РФ. 1993. N 7. Ст. 247; СЗ РФ. 1996. N 32. Ст. 3838; 2001. N 33. Ст. 3348; 2001. N 29. Ст. 2953; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 10; N 30 (ч. 2). Ст. 3133.

67. Закон РФ от 26.06.1992 N 3132-1 "О статусе судей в Российской Федерации" (в ред. от 05.04.2005) // Ведомости РФ. 1992. N 30. Ст. 1792; 1993. N 17. Ст. 606, 607; N 52. Ст. 5086; СЗ РФ. 1995. N 26. Ст. 2399; 1999. N 29. Ст. 3690; 2000. N 26. Ст. 2736; 2001. N 51. Ст. 4834; 2004. N 35. Ст. 3607; 2005. N 15. Ст. 1278.

68. Федеральный закон от 21.07.1997 N 118-ФЗ "О судебных приставах" (в ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ. 1997. N 30. Ст. 3590; 2000. N 46. Ст. 4537; 2004. N 30. Ст. 3590; N 35. Ст. 3607.

69. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках" (в ред. от 06.02.2004) // СЗ РФ. 2003. N 16. Ст. 1539; 2004. N 8. Ст. 663.

70. Федеральный закон от 17.12.2001 N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (в ред. от 03.06.2006) // СЗ РФ. 2001. N 52 (ч. 1). Ст. 4920; 2002. N 30. Ст. 3033; 2003. N 1. Ст. 13; N 48. Ст. 4587; 2004. N 24. Ст. 2476; N 27. Ст. 2711; N 35. Ст. 3607; 2005. N 8. Ст. 605; 2006. N 23. Ст. 2377, 2384.

71. Федеральный закон от 17.12.1994 N 67-ФЗ "О федеральной фельдъегерской связи" (в ред. от 20.04.2006) // СЗ РФ. 1994. N 34. Ст. 3547; 1999. N 49. Ст. 5904; 2001. N 49. Ст. 4558; 2003. N 27 (ч. 1). Ст. 2700; N 52 (ч. 1). Ст. 5038; 2004. N 35. Ст. 3607; 2006. N 17 (ч. 1). Ст. 1784.

72. Приказ Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 N 275 "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве" // БНА. 2005. N 22.

73. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 N 3-ФКЗ "О чрезвычайном положении" (в ред. от 07.03.2005) // СЗ РФ. 2001. N 23. Ст. 2277; 2003. N 27 (ч. 1). Ст. 2694; 2005. N 10. Ст. 753.

74. Федеральный закон от 22.08.1995 N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей" (в ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ. 1995. N 35. Ст. 3503; 2000. N 32. Ст. 3341; N 33. Ст. 3348; N 46. Ст. 4537; 2003. N 46 (ч. 1). Ст. 4435; 2004. N 35. Ст. 3607; N 45. Ст. 4377; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 15; N 19. Ст. 1752.

75. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" (в ред. от 27.07.2006) // СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 1; N 25. Ст. 2956; 1999. N 22. Ст. 2672; 2001. N 33 (ч. 1). Ст. 3423; 2002. N 12. Ст. 1093; N 45. Ст. 4436; 2003. N 9. Ст. 805; 2004. N 11. Ст. 813; N 15. Ст. 1343; N 49. Ст. 4852; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 18; 2006. N 1. Ст. 5, 19; N 2. Ст. 172; N 31 (ч. 1). Ст. 3437, 3445, 3454.

76. Федеральный закон от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" (в ред. от 06.07.2006) // СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3030; 2004. N 35. Ст. 3607; 2006. N 1. Ст. 22; N 29. Ст. 3122.

77. Федеральный закон от 30.05.2001 N 70-ФЗ "Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации" (в ред. от 30.06.2003) // СЗ РФ. 2001. N 23. Ст. 2288; 2002. N 30. Ст. 3033; 2003. N 27 (ч. 1). Ст. 2700.

78. Федеральный закон от 21.11.1995 N 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии" (в ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4552; 1997. N 7. Ст. 808; 2001. N 29. Ст. 2949; 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 2; N 13. Ст. 1180; 2003. N 46 (ч. 1). Ст. 4436; 2004. N 35. Ст. 3607.

79. Федеральный закон от 31.12.2002 N 190-ФЗ "Об обеспечении пособиями по обязательному социальному страхованию граждан, работающих в организациях и у индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы, и некоторых других категорий граждан" // СЗ РФ. 2003. N 1. Ст. 5.

80. Закон РФ от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании" (в ред. от 03.11.2006) // СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 150; 1997. N 47. Ст. 5341; 2000. N 30. Ст. 3120; N 33. Ст. 3348; 2001. N 1 (ч. 1). Ст. 2; N 53 (ч. 1). Ст. 5030; 2002. N 7. Ст. 631; N 12. Ст. 1093; N 26. Ст. 2517; N 30. Ст. 3029; N 52 (ч. 1). Ст. 5132; 2003. N 28. Ст. 2829; N 50. Ст. 4855; N 52 (ч. 1). Ст. 5038; 2004. N 10. Ст. 835; N 27. Ст. 2714; N 30. Ст. 3086; N 35. Ст. 3607; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 25; N 19. Ст. 1752; N 30 (ч. 1). Ст. 3103, 3111; 2006. N 1. Ст. 10; N 12. Ст. 1235; N 29. Ст. 3122; N 45. Ст. 4627.

81. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" (в ред. от 27.07.2006) // СЗ РФ. 1998. N 7. Ст. 785; N 28. Ст. 3261; 1999. N 1. Ст. 2; 2002. N 12. Ст. 1093; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 18; 2006. N 31 (ч. 1). Ст. 3437.

82. Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей"(в ред. от 05.12.2005) // СЗ РФ. 2002. N 48. Ст. 4741; 2005. N 50. Ст. 5243.

83. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (в ред. от 22.12.2005) // СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3803; 1999. N 29. Ст. 3702; 2000. N 2. Ст. 131; 2001. N 44. Ст. 4152; 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 2, 3; 2003. N 6. Ст. 508; N 17. Ст. 1554; N 28. Ст. 2887; N 43. Ст. 4108; 2003. N 50. Ст. 4852; N 52 (ч. 1). Ст. 5037; 2004. N 35. Ст. 3607; N 49. Ст. 4851; 2005. N 1 (ч. 1). Ст. 28; N 52 (ч. 1). Ст. 5593.

84. Постановление Правительства РФ от 29.03.2002 N 187 "Об оплате труда граждан, занятых на работах с химическим оружием" (в ред. от 08.08.2003) // СЗ РФ. 2002. N 14. Ст. 1296; 2003. N 33. Ст. 3269.

85. Постановление Минтруда России от 14.08.2002 N 57 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией" // Бюллетень Минтруда РФ. 2002. N 8.

86. Рекомендации Минтруда России от 14.08.2002 N 59 "Об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже" // Бюллетень Минтруда РФ. 2002. N 8.

87. Рекомендации Минтруда России от 14.08.2002 N 58 "Об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника" // Бюллетень Минтруда РФ. 2002. N 8.

88. Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения" // САПП РФ. 1993. N 7. Ст. 564.

89. "Об оружии" Федеральный закон от 13.12.1996 N 150-ФЗ (в ред. от 18.07.2006) // СЗ РФ. 1996. N 51. Ст. 5681; 1998. N 30. Ст. 3613; N 31. Ст. 3834; N 51. Ст. 5269; 1999. N 47. Ст. 5612; 2000. N 16. Ст. 1640; 2001. N 31. Ст. 3171; N 33 (ч. 1). Ст. 3435; N 49. Ст. 4558; 2002. N 26. Ст. 2516; N 30. Ст. 3029; 2003. N 2. Ст. 167; N 27 (ч. 1). Ст. 2700; N 50. Ст. 4856; 2004. N 18. Ст. 1683; N 27. Ст. 2711; 2006. N 31 (ч. 1). Ст. 3420.

90. Федеральный закон от 08.01.1998 N 8-ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации" (в ред. от 25.07.2002) // СЗ РФ. 1998. N 2. Ст. 224; 1999. N 16. Ст. 1933; 2002. N 16. Ст. 1499; N 30. Ст. 3029.

91. Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования" (в ред. от 05.03.2004) // СЗ РФ. 1999. N 29. Ст. 3686; 2003. N 1. Ст. 5; N 52 (ч. 1). Ст. 5037; 2004. Ст. 3010, 836.

92. Федеральный закон от 12.06.2002 N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" (в ред. от 25.07.2006) // СЗ РФ. 2002. N 24. Ст. 2253; N 39. Ст. 3624; N 52 (ч. 1). Ст. 5132; 2003. N 26. Ст. 2572; N 27 (ч. 2). Ст. 2711; N 52 (ч. 1) Ст. 5038; 2004. N 9. Ст. 834; N 24. Ст. 2335; N 33. Ст. 3368; N 35. Ст. 3607; N 50. Ст. 4950; 2005. N 27. Ст. 2708; N 30 (ч. 1). Ст. 3104; 2006. N 29. Ст. 3124, 3125; N 31 (ч. 1). Ст. 3427.

93. Федеральный закон от 24.07.1998. N 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" (в ред. от 21.12.2004) // СЗ РФ. 1998 N 31. Ст. 3802; 2000. N 30. Ст. 3121; 2004. N 35. Ст. 3607; N 52 (ч. 1). Ст. 5274.

94. Федеральный закон от 19.07.1998 N 115-ФЗ "Об особенностях правового положения работников акционерных обществ (народных предприятий)" (в ред. от 21.03.2002) // СЗ РФ. 1998. N 30. Ст. 3611; 2002. N 12. Ст. 1093.

95. Постановление Правительства РФ от 04.04.2003 N 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (в ред. от 01.02.2005) // СЗ РФ. 2003. N 15. Ст. 1368; 2005. N 7. Ст. 560.

96. Постановление Минтруда России от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" // РГ. 2003. N 162.

97. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 (в ред. от 01.02.2005) "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" // СЗ РФ. 2002. N 50. Ст. 4952; 2005. N 7. Ст. 560.

98. Федеральный закон от 22.12.2005 N 180-ФЗ "Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2006 году" // СЗ РФ. 2005. N 52 (ч. 1). Ст. 5593.

99. Определение ВС РФ от 19.11.2003 N 48пв-03 "Об отмене решения Верховного Суда РФ от 21.05.2002 N ГКПИ-2002-353 о признании незаконным и недействующим п. 9 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12.02.1987 N 194 "О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства" в части установления доплат за каждый час работы в ночной смене и в вечерней смене"// БВС РФ. 2004. N 9.

100. Конвенция МОТ N 95 (1949) "Об охране заработной платы" // БВС РФ. 1995. N 5.

101. Федеральный закон от 29.07.1998 N 135-ФЗ "Об оценочной деятельности в Российской Федерации" (в ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3813; 2002. N 4. Ст. 251; N 12. Ст. 1093; N 46. Ст. 4537; 2003. N 2. Ст. 167; N 9. Ст. 805; 2004. N 35. Ст. 3607; 2006. N 2. Ст. 172; N 31 (ч. 1). Ст. 3456.

102. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 02.07.1990 N 647 "Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства" (в ред. от 25.09.1990) // СП СССР. 1990. N 16. Ст. 85.

103. Федеральный закон от 02.05.1997 N 76-ФЗ "Об уничтожении химического оружия" (в ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ. 1997. N 18. Ст. 2105; 2001. N 49. Ст. 4563; 2003. N 2. Ст. 167; 2004. N 35. Ст. 3607; 2005. N 19. Ст. 1752.

104. Постановление Правительства РФ от 31.12.1994 N 1440 "Об условиях оплаты труда и предоставлении дополнительных льгот работникам, находящимся в Чеченской Республике" (в ред. от 14.01.2002) // СЗ РФ. 1995. N 2. Ст. 161; N 27. Ст. 2571; N 40. Ст. 3814; N 49. Ст. 4795; 1996. N 5. Ст. 483; 1999. N 41. Ст. 4924; 2001. N 24. Ст. 2462; N 31. Ст. 3283; 2002. N 4. Ст. 321.

105. Постановление Правительства РФ от 30.12.1998 N 1588 "Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях" // СЗ РФ. 1999. N 2. Ст. 300.

106. Постановление Правительства РФ от 08.02.2002 N 92 "Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсаций за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией" (в ред. от 09.02.2004) // СЗ РФ. 2002. N 7. Ст. 691; N 47. Ст. 4682; 2004. N 7. Ст. 534.

107. Указ Президента РФ от 30.12.1995 N 1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации" (в ред. 23.12.2001) // СЗ РФ. 1996. N 2. Ст. 64; N 5. Ст. 458; 1997. N 22. Ст. 2570; 1998. N 14. Ст. 1542; 1999. N 48. Ст. 5829; 2000. N 10. Ст. 1116; 2001. N 16. Ст. 1565; N 41. Ст. 3939.

108. Постановление Минтруда России от 31.03.2003 N 13 "Об утверждении Норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда" // БНА. 2003. N 32.

109. Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 N 7 "Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную" // БНА. 1999. N 29.

110. Постановление Минтруда России от 31.12.2002 N 85 "Об утверждении Перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" // РГ. 2003. N 25.

111. Постановление Минтруда России от 31.03.2003 N 14 "Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, Рационов лечебно-профилактического питания, Норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания" (в ред. от 11.09.2003) // Бюллетень Минтруда РФ. 2003. N 7; БНА. 2003. N 43.

112. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний" // СЗ РФ. 2000. N 52 (ч. 2). Ст. 5149.

113. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 N 426 "Об утверждении схемы размещения территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости" (ред. от 11.08.2006).

114. Постановление Минтруда России от 24.10.2002 N 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях" // БНА. 2003. N 2.

115. Указ Президента РФ от 25.11.1994 N 2119 "Об утверждении форм наградного листа для представления к награждению государственными наградами Российской Федерации" (в ред. от 07.11.2000) // СЗ РФ. 1994. N 31. Ст. 3259; 2000. N 46. Ст. 4539.

116. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23.02.1984 N 191 "Основные условия обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию" (в ред. от 02.03.2006) // Свод законов СССР. Т. 2. С. 686; СЗ РФ. 2006. N 15. Ст. 1642.

117. Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утв. Приказом Минздрава России от 28.03.2003 N 126 // БНА. 2003. N 31.

118. Перечень работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, на которых повышаются часовые тарифные ставки рабочим за условия труда в строительстве и на ремонтно-строительных работах, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.10.1986 N 374/22-60 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. N 6.

119. Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, утв. Постановлением Совета Министров СССР от 10.11.1967 N 1029 (в ред. от 03.01.1983) // Свод законов СССР. Т. 2. С. 505.

120. Перечень сезонных работ, утв. Постановлением НКТ СССР от 11.10.1932 N 185 (в ред. от 28.12.1988) // Известия НКТ. 1932. N 28-29; Бюллетень ВЦСПС. 1993. N 44; Бюллетень Госкомтруда СССР. 1960. N 10.

121. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 162 // СЗ РФ. 2000. N 10. Ст. 1130.

122. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" // СЗ РФ. 2005. N 13. Ст. 1209.

123. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24.01.2002 N 3-П "По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово" // ВКС. 2002. N 3.

124. Положение о бесплатной медицинской реабилитации спасателей в Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 31.10.1996 N 1312 (в ред. от 01.02.2005) // СЗ РФ. 1996. N 46. Ст. 5253; 2005. N 7. Ст. 560.

125. Положение о государственных наградах Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 02.03.1994 N 442 (в ред. от 28.06.2005) // РГ. 1994. N 46; 1995. N 110; СЗ РФ. 1999. N 2. Ст. 269; 2000. N 27. Ст. 2821; 2003. N 16. Ст. 1508; N 47. Ст. 4520; N 48. Ст. 4659; 2004. N 41. Ст. 4021; 2005. N 28. Ст. 2865.

126. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 N 621 (в ред. от 07.07.2003) // САПП РФ. 1992. N 9. Ст. 608; СЗ РФ. 1996. N 18. Ст. 2152; 1999. N 7. Ст. 916; 2001. N 30. Ст. 3166.

127. Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утв. Постановлением Правительства РФ от 04.09.1995 N 883 (в ред. от 10.06.2005) // СЗ РФ. 1995. N 37. Ст. 3628; 1996. N 6. Ст. 568; N 38. Ст. 4434; 1997. N 8. Ст. 950; N 36. Ст. 4174; 1999. N 47. Ст. 5705; 2000. N 19. Ст. 2092; 2001. N 1 (ч. 2). Ст. 130; 2002. N 7. Ст. 698; 2003. N 33. Ст. 3269; РГ. 2005. N 131.

128. Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утв. Постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 N 13-6 (в ред. от 02.03.2006) // Библиотека "Российской газеты". 1995. N 4; СЗ РФ. 2006. N 15. Ст. 1642.

129. Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. Постановлением Минтруда России от 14.03.1997 N 12 // Бюллетень Минтруда России. 1997. N 5.

130. Положение о Почетной грамоте Правительства Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 31.05.1995 N 547 (в ред. от 29.07.1995) // СЗ РФ. 1995. N 24. Ст. 2276; N 32. Ст. 3310.

131. Положение о федеральной инспекции труда, утв. Постановлением Правительства РФ от 28.01.2000 N 78 (в ред. от 08.01.2003) // СЗ РФ. 2000. N 6. Ст. 760; 2003. N 2. Ст. 187.

132. Положение о Федеральной службе по надзору в сфере здравоохранения и социального развития, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 N 323 (ред. от 12.08.2004) // СЗ РФ. 2004. N 28. Ст. 2900; N 33. Ст. 3499.

133. Положение о Федеральной службе по надзору в сфере природопользования, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 N 400 (ред. от 20.10.2006) // СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3347; 2006. N 44. Ст. 4596.

134. Положение о Федеральной службе по надзору в сфере транспорта, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 N 398 (ред. от 03.10.2006) // СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3345; 2006. N 15. Ст. 1612; N 41. Ст. 4256.

135. Положение о Федеральной службе по труду и занятости, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 // СЗ РФ. 2004. N 28. Ст. 2901.

136. Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 N 401 (в ред. от 29.05.2006) // СЗ РФ. 2004. N 32. Ст. 3348; 2006. N 5. Ст. 544; N 23. Ст. 2527.

137. Положение об оплате труда работников здравоохранения, утв. Приказом Минздрава России от 15.10.1999 N 377 (в ред. от 05.09.2006) // БНА. 1999. N 46; 2001. N 6; 2003. N 37; РГ. 2003. N 176; БНА. 2005. N 49; 2006. N 42.

138. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Госкомитета РФ по рыболовству от 08.08.2003 N 271 // РГ. 2003. N 197.

139. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, утв. Приказом Минфина России от 02.04.2003 N 29н // РГ. 2003. N 82.

140. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утв. Приказом Минтранса России от 30.01.2004 N 10 // РГ. 2004. N 52.

141. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утв. Приказом Минтранса России от 16.05.2003 N 133 // РГ. 2003. N 181.

142. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Минсвязи России от 08.09.2003 N 112 // РГ. 2003. N 185.

143. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утв. Приказом МПС России от 05.03.2004 N 7 (в ред. от 19.01.2006) // БНА. 2004. N 24.

144. Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15 // БНА. 2004. N 45.

145. Постановление Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // РГ. 2006. N 268.

146. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках" (в ред. от 06.02.2004) // СЗ РФ. 2003. N 16. Ст. 1539; 2004. N 8. Ст. 663.

147. Правила исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию", утв. Постановлением Совета Министров СССР от 13.04.1973 N 252 (в ред. 02.03.2006) // СП СССР. 1973. N 10. Ст. 51; 1984. N 4. Ст. 19; 1990. N 31. Ст. 150; 1991. N 20. Ст. 78; РГ. 2004. N 125; БВС РФ. 2006. N 2; СЗ РФ. 2006. N 15. Ст. 1642.

148. Приказ Минэкономразвития России от 02.03.2005 N 49 "Об утверждении Примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия" // БНА. 2005. N 23.

149. Примерный устав федерального государственного унитарного предприятия, основанного на праве хозяйственного ведения, утв. Приказом Минэкономразвития России от 25.08.2005 N 205 // БНА. 2005. N 40.

150. Разъяснения "О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами", утв. Постановлением Минтруда России N 26, ФСС РФ N 34 от 04.04.2000 (ред. от 15.04.2002) // БНА. 2000. N 23; 2002. N 19.

151. Рекомендации по заключению трудового договора (контракта), отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера, и Примерный трудовой договор (контракт) с работником, привлекаемым для выполнения работ в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, Постановление Минтруда России от 23.07.1998 N 29 // Бюллетень Минтруда РФ. 1998. N 9.

152. Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30.05.1985 N 162/12-55 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. N 11.

153. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (в ред. от 29.05.1991) // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1978. N 8; 1991. N 12.

154. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 N 413 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2006. N 6.

155. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утв. Минтрудом России от 25.12.1997 N 66 (в ред. от 02.03.2004) // Бюллетень Минтруда РФ. 1998. N 8; 1999. N 2 - 8; 2004. N 3; Библиотека инженера по охране труда. 2002. N 3.

156. Типовые перечни работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и вредными и особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, при работе в которых работник вправе получать доплаты, утв. Госкомтрудом СССР и ВЦСПС.

157. Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты (формы N Т-12 и N Т-13), утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1.

158. Устав о дисциплине работников морского транспорта, утв. Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 N 395 // СЗ РФ. 2000. N 22. Ст. 2311.

159. Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утв. Постановлением Правительства РФ от 10.07.1998 N 744 // СЗ РФ. 1998. N 29. Ст. 3557.