Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

Комментарий к статье 1

**1.** Изложение статей ТК начинается со ст. 1, определяющей цели и задачи трудового законодательства.

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

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

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

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

**2.** Комментируемая статья формулирует основную задачу трудового законодательства через круг отношений, составляющих предмет трудового права. Эта статья имеет принципиальное значение, поскольку определяет критерии разграничения трудового права и смежных отраслей российского права.

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

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

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

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

Отношения по контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, традиционно признавались отношениями, функционирующими одновременно с трудовыми. Трудовой кодекс не отступает от этих традиций.

В соответствии с конституционным правом на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, важное значение имеют предусмотренные в ТК нормы в области контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, способствующие обеспечению безопасных и здоровых условий труда. Возникающие в связи с осуществлением надзора и контроля отношения функционируют наряду с трудовыми отношениями.

Перечень отношений, регулируемых трудовым законодательством, комментируемая статья завершает отношениями по рассмотрению трудовых споров. Как правило, эти отношения приходят на смену трудовым.

Они предусматривают (во многих случаях) альтернативный порядок рассмотрения споров, определяют механизм исполнения решений комиссий по трудовым спорам, устанавливают некоторые процессуальные особенности при разрешении трудовых споров в судах. Отношения по рассмотрению трудовых споров способствуют защите прав и законных интересов сторон трудового договора, цивилизованному разрешению неурегулированных разногласий в сфере труда.

Наряду со спорами, возникающими между конкретным работником и работодателем, существуют коллективные трудовые споры, порядок разрешения которых предусматривает специальную процедуру вплоть до объявления забастовки (см. коммент. к статьям гл. 61).

Трудовое законодательство регулирует также отношения по обязательному социальному страхованию. Объединяющий признак их принадлежности к предмету трудового права - связь с трудовыми отношениями.

Трудовой кодекс подчеркивает, что отношения по обязательному социальному страхованию регулируются трудовым законодательством в случаях, предусмотренных федеральными законами. Одним из таких законов является Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством". Согласно этому Закону пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются в следующем размере: застрахованному лицу, имеющему страховой стаж восемь и более лет, - 100% среднего заработка; застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от пяти до восьми лет, - 80% среднего заработка; застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до пяти лет, - 60% среднего заработка. Однако независимо от продолжительности страхового стажа размер пособия по временной нетрудоспособности не может превышать максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности, установленный федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования на очередной финансовый год.

В настоящее время средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие по временной нетрудоспособности, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную в соответствии с Федеральным законом "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования" на соответствующий календарный год предельную величину базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации (Федеральный закон от 25.02.2011 N 21-ФЗ в ред. Федерального закона от 29.12.2012 N 276-ФЗ).

В случае если застрахованное лицо занято у нескольких страхователей, пособия по временной нетрудоспособности назначаются и выплачиваются ему страхователями по всем местам работы.

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

Комментарий к статье 2

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

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

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

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

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

Федеральным законом от 25.12.2008 N 287-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" предусмотрено, что Правительство РФ в связи с осложнением ситуации на рынке труда в отдельных субъектах РФ вправе разрабатывать и реализовывать дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда этих субъектов РФ. Для реализации указанных мероприятий Правительство РФ вправе осуществлять резервирование в составе федерального бюджета бюджетных ассигнований, используемых в порядке, определяемом Правительством РФ. Этим же Законом установлено, что при введении неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

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

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

Право на отдых - одно из основных трудовых прав. Статья 37 Конституции РФ предусматривает, что каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. В этой формулировке принципиальную роль играет положение о том, что различные виды времени отдыха, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха и др., гарантированы только тем, кто работает по трудовому договору. Право на отдых как принцип трудового права реализуется в различных нормах ТК. Наибольшее число таких норм содержится в главах разд. IV "Рабочее время" и разд. V "Время отдыха" (см. коммент. к этим разделам).

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

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

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

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

**5.** Комментируемая статья воспроизводит конституционное положение о праве граждан на объединение применительно к сторонам трудового отношения: работникам и работодателям. Работники и работодатели добровольно могут вступать в объединения для защиты своих прав и интересов. Работники объединяются, как правило, в профсоюзы, основные задачи которых - представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, осуществлять защиту трудовых прав работников.

В свою очередь, интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. Эти объединения являются некоммерческими организациями, объединяющими на добровольной основе работодателей. Право работников и работодателей на объединение лежит в основе социального партнерства, договорного регулирования трудовых отношений.

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

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

Во исполнение Указа Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" было принято решение о создании производственных советов. Они образуются по инициативе работодателей и представляют собой совещательный орган, призванный аккумулировать предложения работников по обеспечению роста производительности труда, повышению квалификации работников и иные вопросы, относящиеся к производственной деятельности.

Было бы целесообразно уточнить функции производственных советов и порядок их организации с тем, чтобы они играли более значительную роль в решении производственных вопросов и улучшении условий труда работников.

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

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

Перечень основных принципов правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений Федеральным законом от 24.11.2014 N 358-ФЗ был дополнен принципом обеспечения прав работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов. Организациями, которые объединяют работников, являются профессиональные союзы, а для работодателей - объединения работодателей. Их правовой статус определяется как ТК, так и специальными законами: **Законом о профсоюзах** и **Законом об объединениях работодателей**.

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

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

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

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

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

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

**11.** Завершается комментируемая статья изложением принципа обеспечения права на обязательное социальное страхование. Этот принцип реализуется в различных нормативных правовых актах, гарантирующих работнику, а в соответствующих случаях и членам его семьи обеспечение за счет средств государственного социального страхования: пособиями по временной нетрудоспособности; пособиями по беременности и родам; пособиями при рождении ребенка; пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет; пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а некоторым категориям работников - также обеспечение пенсиями за выслугу лет.

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

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

Комментарий к статье 3

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

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

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

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

**2.** Нередки случаи, когда информация о свободных рабочих местах или вакантных должностях содержит ограничения дискриминационного характера. Федеральный закон от 02.07.2013 N 162-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" запретил распространение такой информации. Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности. С этой целью в КоАП РФ включен новый состав административного правонарушения, предусматривающий штраф за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера: на граждан - от 500 до 1 000 руб., на должностных лиц - от 3 000 до 5 000 руб., на юридических лиц - от 10 тыс. до 15 тыс. руб.

**3.** Наряду с перечислением обстоятельств, не влияющих на решение вопросов в сфере труда, ТК указывает на обстоятельства, которые в соответствии с общепризнанными международно-правовыми нормами и конституционными положениями не могут рассматриваться как дискриминационные. Их назначение - обеспечить охрану здоровья и труда лицам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите; учесть различия, исключения, ограничения, свойственные данному виду труда, а также обеспечить национальную безопасность, поддерживать оптимальный баланс трудовых ресурсов, оказывать в приоритетном порядке содействие трудоустройству граждан Российской Федерации. Различия, ограничения, предпочтения, а также ограничения прав работников могут быть установлены и для решения иных задач внутренней и внешней политики государства. К охране здоровья и труда относятся, например, нормы, запрещающие прием на некоторые виды работ без предварительного медицинского освидетельствования. Примером дополнительных требований, свойственных данному виду труда, является необходимость пройти профессиональный отбор для занятия должности, связанной с движением поездов (п. 3 ст. 25 **Закона о железнодорожном транспорте**).

Защита граждан, нуждающихся в особой заботе государства, проявляется в предоставлении им дополнительных гарантий, включая принятие специальных правовых норм, устанавливающих квотирование для приема на работу отдельных категорий граждан. Так, **Закон о защите инвалидов** предусматривает установление всем организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников в которых составляет более 100 человек, квоты для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников, но не менее 2% и не более 4%, а работодателям, численность работников которых составляет не менее 35 и не более 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не свыше 3% среднесписочной численности работников. Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в т.ч. хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Федеральный закон от 23.07.2013 N 204-ФЗ дополнительно установил, что различия, исключения, предпочтения, а также ограничение прав работника могут быть также обусловлены законодательством о правовом положении граждан в Российской Федерации. Разрешение на работу, особый порядок оформления на работу, квота на выдачу приглашения на въезд в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности, знание русского языка для работы в сфере жилищно-коммунального хозяйства, розничной торговли или бытового обслуживания - все эти положения не являются дискриминацией. Их цели - обеспечить национальную безопасность, поддержать оптимальный баланс трудовых ресурсов, содействовать в приоритетном порядке трудоустройства граждан Российской Федерации.

**4.** Права граждан, подвергшихся дискриминации в сфере труда, защищаются в суде. Ранее с заявлением об устранении дискриминации можно было обращаться и в органы системы федеральной инспекции труда. Действующая редакция ст. 3 не предусматривает такого обращения, поскольку эти органы не должны выполнять юрисдикционные функции, присущие судам. Материальный ущерб, причиненный дискриминацией, подлежит возмещению.

В судебной практике встречаются случаи, когда труд оплачивается не в соответствии с должностью и квалификацией работника. Если суды, рассматривая соответствующие иски, приходят к выводу, что в отношении этих работников допущена дискриминация, они выносят решения о взыскании недополученных сумм (см. Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ по иску инженера-исследователя III категории к институту, с которым он состоит в трудовых отношениях, о взыскании заработной платы; по иску работников к АООТ "Рязаньгоргаз" о взыскании разницы в заработной плате (БВС РФ. 1993. N 4; 1998. N 3)).

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

Статья 4. Запрещение принудительного труда

Комментарий к статье 4

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

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

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

Запрещение принудительного труда содержится в отдельной статье, а не в статье "Основные трудовые права и обязанности работников", как было предусмотрено в КЗоТ. Это подчеркивает основополагающее значение такого запрета для регулирования трудовых отношений. Запрещение принудительного труда, предусмотренное в комментируемой статье, соответствует международным правовым актам: Международному пакту о гражданских и политических правах (1966), Конвенциям МОТ N 29 "О принудительном или обязательном труде" (1930) и N 105 "Об упразднении принудительного труда" (1957).

В отличие от КЗоТ, ТК не только запрещает принудительный труд, но и дает определение понятия принудительного труда, соответствующее формулировкам Конвенции МОТ N 29.

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

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

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

Это перечисление начинается с работы, которая выполняется в порядке несения военной службы и альтернативной гражданской службы. Согласно **Закону о воинской обязанности** граждане, проходящие военную службу, являются военнослужащими. При призыве на военную службу может быть принято решение о направлении на альтернативную гражданскую службу (Федеральный закон от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе"). Работа в процессе исполнения воинской обязанности или прохождения альтернативной гражданской службы не может квалифицироваться как принудительный труд.

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

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

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

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

Комментарий к статье 5

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

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

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

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

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

**4.** Среди федеральных законов о труде основополагающим является ТК РФ от 30.12.2001 с последующими изменениями и дополнениями. Последние изменения были внесены Федеральным законом от 03.08.2018 N 315-ФЗ.

Трудовой кодекс закрепляет исходные принципиальные положения правового регулирования труда и в то же время достаточно подробно решает вопросы, возникающие в сфере труда между работниками и работодателями. Он имеет приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Все эти законы должны соответствовать ТК. Такое соответствие обеспечивает единство законов, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, а также играет важную роль в устранении законодательных противоречий, отрицательно отражающихся на правоприменительной практике.

Кодекс впервые устанавливает механизм, гарантирующий приоритет ТК.

В комментируемой статье указано, что в случае противоречий между ТК и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Кодекс. Кроме того, предусмотрены последствия принятия нового федерального закона, противоречащего ТК. Такой закон применяется, если соответствующие изменения и дополнения внесены в ТК.

До последнего времени изменения и дополнения в ТК вносились федеральными законами, имеющими самостоятельный предмет регулирования, или федеральными законами, принимаемыми в связи с изменением других федеральных законов. Так, ст. 57 ТК РФ была дополнена двумя новыми обязательными условиями Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке труда". Такое нормотворчество снижало значение ТК как основного федерального закона в сфере труда, отрицательно сказывалось на понятийном аппарате, играющем ведущую роль в правоприменительной практике. С сентября 2017 г. все изменения в ТК, а также приостановление отдельных его положений или признание их утратившими силу осуществляются только отдельными федеральными законами.

**5.** К источникам трудового права относятся указы Президента РФ.

Указы Президента РФ, регулирующие трудовые отношения, не должны противоречить ТК и иным федеральным законам. Это требование подчеркивает подзаконность правотворческой деятельности Президента РФ. Указы Президента РФ позволяют своевременно решать вопросы регулирования трудовых отношений, определять особенности правового статуса некоторых категорий работников. Так, указами Президента РФ регулируется порядок подготовки и проведения аттестации государственных служащих, утвержден перечень должностей федеральной государственной службы, установлен размер денежного содержания федеральных государственных служащих (см., например, Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 01.02.2005 N 110).

**6.** В систему нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, входят также постановления Правительства РФ. Эти постановления не должны противоречить ТК, федеральным законам и указам Президента РФ. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, издаются для решения вопросов, отнесенных к компетенции исполнительной власти Российской Федерации.

Во многих случаях принимаются постановления Правительства РФ для реализации положений, предусмотренных ТК. Так, ст. 139 ТК устанавливает, что особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В соответствии с этой статьей Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

**7.** Регулирование трудовых отношений осуществляется также подзаконными нормативными правовыми актами министерств и иных федеральных органов исполнительной власти.

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

**8.** Положения комментируемой статьи основаны на п. "к" ч. 1 ст. 72 Конституции РФ, в соответствии с которым трудовое законодательство относится к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов.

Это означает, что трудовые и тесно связанные с ними отношения регулируются актами как федерального, так и регионального уровней. Регулирование в сфере труда осуществляется с учетом предусмотренного Кодексом разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ. Круг вопросов, отнесенных к полномочиям федеральных органов государственной власти, определен ст. 6 ТК (см. коммент. к этой статье).

В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по вопросу, урегулированному ранее законом или иным нормативным правовым актом субъекта Федерации, региональное законодательство приводится в соответствие с актами федерального уровня.

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

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

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

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

**10.** Трудовой кодекс выделяет в качестве источников трудового права нормативные соглашения: коллективные договоры и соглашения. Их отличие от иных источников права заключается в том, что нормативные положения коллективных договоров и соглашений устанавливаются в договорном порядке, т.е. по соглашению работников и работодателей.

Действие коллективного договора локализовано конкретной организацией, а также правомочием работодателя - физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем. Соглашения могут быть генеральными, региональными, территориальными, отраслевыми (межотраслевыми). При этом отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на федеральном, региональном и территориальном уровнях.

**11.** Конституционные положения, касающиеся трудовых прав и свобод граждан, незыблемы. Любое умаление или отмена трудовых прав и свобод, закрепленных Конституцией РФ, являются недействительными и не подлежат применению.

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

Так, Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15.03.2005 N 3-П признал ст. 279 ТК (в ред. до принятия **Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ**), согласно которой в случае расторжения трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она, не устанавливая гарантированный минимальный размер компенсации, полагающейся руководителю организации в указанном случае, допускает расторжение с ним трудового договора без выплаты справедливой компенсации.

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

Верховный Суд РФ, основываясь на конституционных положениях, также признает недействительными некоторые нормативные правовые акты. Так, Верховный Суд РФ, учитывая, что запрет на занятие двух руководящих должностей на любых предприятиях, в учреждениях, организациях ограничивает конституционные права граждан на свободный труд, на свободное распоряжение своими способностями к труду, на выбор рода деятельности и профессии, своим решением от 14.12.2000 признал недействительным (незаконным) абз. 3 п. 1 Постановления Совмина СССР от 22.09.1988 N 1111 "О работе по совместительству", который предусматривал, что занятие двух руководящих должностей при работе по совместительству не допускается.

**12. Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2** подчеркивает, что суд обязан разрешать трудовые споры на основании Конституции РФ, ТК, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, являющихся составной частью ее правовой системы. Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему юридическую силу, суд принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим юридическую силу. При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные законами или другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора.



Статья 6. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Комментарий к статье 6

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

Эти исходные конституционные положения конкретизированы в комментируемой статье.

Кодекс в целях устранения противоречий между нормативными правовыми актами федерального уровня и законами, а также иными нормативными правовыми актами субъектов РФ разграничивает полномочия федеральных и региональных органов государственной власти в сфере трудовых и связанных с ними отношений. Это разграничение осуществляется посредством перечня полномочий, которые закреплены только за федеральными органами государственной власти, а также определения полномочий органов государственной власти субъектов РФ.

**2.** Перечень полномочий федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и связанных с ними отношений, предусмотренный ТК, имеет исчерпывающий характер. В него включены принципиальные положения, требующие единого решения на всей территории РФ. Этот перечень начинается с закрепления за федеральными органами государственной власти полномочий по установлению основных направлений государственной политики в сфере труда. Одним из проявлений такой политики являются федеральные целевые программы, которые определяют основные направления реализации задач по улучшению содействия занятости населения, условий труда, социальной защиты граждан, а также государственные органы и общественные объединения, призванные выполнять эти задачи, объемы и источники финансирования программ. Так, Постановлением Правительства РФ от 27.12.2000 N 1015 была утверждена Федеральная целевая программа "Молодежь России (2001 - 2005 годы)", в которой наряду с другими ставились задачи обеспечить занятость молодежи, снизить уровень безработицы путем предоставления сезонных и временных работ, создания рабочих мест для молодежи и несовершеннолетних, роста деловой активности молодежи. Выполнение этой Программы финансируется за счет средств федерального бюджета.

Важную роль в повышении уровня гарантий правовой и социальной защиты работников от профессионального риска сыграла Федеральная целевая программа улучшения условий и охраны труда на 1998 - 2000 годы, утв. Постановлением Правительства РФ от 10.11.1997 N 1409. В соответствии с этой Программой, продленной Постановлением Правительства РФ от 15.01.2001 N 28 на 2001 год, были приняты федеральные законы о страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, о порядке расследования несчастных случаев на производстве и др.

**3.** Трудовой кодекс закрепляет за федеральными органами государственной власти право устанавливать основы правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Основы - базовые понятия, концептуальные положения трудового законодательства, определяющие сферу их действия, стороны трудовых отношений, правовые принципы, конкретизируемые в нормах, составляющих содержание различных правовых институтов. Основы правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений составляют и иные принципиальные положения трудового законодательства: о запрещении дискриминации в сфере труда; о запрещении принудительного труда; о видах нормативных правовых актов, относящихся к источникам трудового права, и об их иерархии по отношению друг к другу.

**4.** Закрепление в федеральных законах и иных нормативных правовых актах гарантированного государством уровня трудовых прав, свобод и гарантий работников является важным средством социальной защиты граждан. К таким гарантиям относятся минимальный размер оплаты труда, минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, различные выплаты при осуществлении трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных (оплата при работе в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере; оплата за сверхурочную работу - за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере и др.). С 01.01.2015 минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 5 565 руб. в месяц. Любой работник, отработавший полностью месячную норму рабочего времени, не может получать меньше МРОТ.

Не может быть снижена и минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней (см. коммент. к ст. 115).

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

Такой вывод последовательно осуществляется на практике. Он был также подчеркнут Конституционным Судом РФ в Постановлении от 05.04.2013 N 7-П "По делу о проверке конституционности абзаца четвертого части первой статьи 6 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с запросом Архангельского областного Совета депутатов".

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

**6.** Переход к рыночным отношениям определил значение социального партнерства как механизма, помогающего находить решения с учетом интересов и работников, и работодателей. Основы социального партнерства - предмет ведения федеральных органов государственной власти.

К ним относятся основные принципы социального партнерства, стороны, система, формы и органы социального партнерства (см. коммент. к статьям гл. 3 - 5).

До принятия ТК в системе нормативных правовых актов, определяющих правовую базу социального партнерства, ведущее место занимал Закон РФ от 11.03.1992 N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях". В настоящее время этот Закон утратил силу, а порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений, а также контроль за их выполнением, ответственность сторон социального партнерства регулируются Кодексом (см. коммент. к статьям гл. 6 - 8).

**7.** Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку, закреплено в ст. 37 Конституции РФ.

Порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров предусмотрен ТК.

Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с гл. 60 ТК, где указывается, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Эта глава определяет понятие индивидуального трудового спора, порядок его рассмотрения, образования комиссий по трудовым спорам, их компетенцию, а также иные вопросы, относящиеся к комиссиям по трудовым спорам. Отдельные положения гл. 60 ТК относятся к рассмотрению индивидуальных трудовых споров в судах (см. коммент. к статьям гл. 60).

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

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

Органами государственного надзора и контроля являются федеральная инспекция труда, осуществляющая федеральный надзор и контроль за соблюдением в организациях законов и иных нормативных правовых актов о труде, и иные специальные органы, осуществляющие государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности, за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, за соблюдением правил по ядерной и радиационной безопасности (Ростехнадзор), за соблюдением организациями гигиенических норм и санитарно-противоэпидемических правил (Госсанэпиднадзор).

Полномочия этих органов и возложенные на них обязанности определяются гл. 57 ТК (см. коммент. к ее статьям) и положениями о соответствующих органах, утверждаемыми Правительством РФ.

**9.** Федеральные органы государственной власти устанавливают единый порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обязательный для всех организаций независимо от их организационно-правовой формы, а также для лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица и использующих наемный труд. В настоящее время действуют: Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 N 967; статьи ТК, регулирующие вопросы расследования и учета несчастных случаев на производстве (ст. ст. 227 - 231).

**10.** Условия труда, производственные объекты должны соответствовать требованиям по охране труда. Эти требования обязательны для исполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в т.ч. при проектировании, строительстве и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Нормативные правовые акты, определяющие систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда и подтверждения соответствия организации работ по охране труда установленным в Российской Федерации государственным нормативным требованиям охраны труда, принимаются федеральными органами государственной власти.

**11.** С 01.01.2014 вступил в силу **Закон о специальной оценке условий труда**, согласно которому вместо аттестации рабочих мест проводится специальная оценка условий труда, цель которой - установить классы (подклассы) условий труда на рабочих местах и, соответственно, разработать и реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, обеспечение их средствами индивидуальной защиты, организацию предварительных и периодических медицинских осмотров, установление работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций.

Специальная оценка условий труда должна проводиться не реже чем один раз в пять лет организациями, в уставе которых в качестве основного вида деятельности или одного из видов деятельности указано проведение специальной оценки условий труда.

В такой организации должно быть не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, а также необходимо иметь в качестве структурного подразделения испытательную лабораторию для проведения исследований и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

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

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

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

Вопросы возмещения вреда, причиненного здоровью работника вследствие несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им трудовых обязанностей, регулируются федеральным законом. Трудовой кодекс содержит лишь отсылочную норму по возмещению вреда, причиненного здоровью работника (ст. 219). Законом, определяющим виды, объемы и условия обеспечения работников, является Закон о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Одна из характерных особенностей этого Закона - замена гражданско-правовой защиты работников социальной защитой в форме обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Преимущества обязательного социального страхования перед гражданско-правовым институтом возмещения вреда заключаются в следующем. Во-первых, расходы по обеспечению пострадавших вследствие производственных травм и профессиональных заболеваний распределяются более или менее равномерно между всеми работодателями; образуемый из их страховых отчислений централизованный страховой фонд должен стать более надежной финансовой основой для удовлетворения требований работников о возмещении причиненного вреда. Во-вторых, материальную ответственность за обеспечение доходов пострадавших на производстве (их иждивенцев) берет на себя государство в лице государственной страховой организации - Фонда социального страхования РФ. В-третьих, выплата страхового возмещения производится независимо от наличия вины работодателя (по принципу профессионального риска).

**13.** Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и связанных с ними отношений включают в себя установление видов дисциплинарных взысканий и порядок их применения. Виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения предусмотрены ТК и федеральными законами, уставами и положениями. Перечень этих взысканий имеет исчерпывающий характер. Общими видами дисциплинарных взысканий, применяемых к большинству работников, являются взыскания, содержащиеся в ТК. Все иные нормативные правовые акты предусматривают дисциплинарные взыскания, применяемые к отдельным категориям работников. Так, к государственным гражданским служащим применяются взыскания, предусмотренные Законом о государственной гражданской службе. Дисциплинарные уставы утверждаются указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Они, как правило, действуют в тех отраслях экономики, видах деятельности, где от работников требуется особо ответственное отношение к выполняемым ими обязанностям. К таким нормативным правовым актам относятся: Дисциплинарный устав таможенной службы Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 16.11.1998 N 1396; Устав о дисциплине работников морского транспорта, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 N 395.

Положения о дисциплине утверждаются постановлениями Правительства РФ. Так, все виды дисциплинарных взысканий, применяемых к работникам железнодорожного транспорта, предусмотрены в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 N 621.

**14.** Для формирования бюджета по показателям, относящимся к сфере труда и охраны труда, для установления прожиточного минимума трудоспособного населения и пенсионеров, принятия иных социальных законов применяются статистические данные по вопросам труда и охраны труда.

Трудовой кодекс относит установление таких данных к полномочиям федерального органа государственной власти. Этим органом являлся Государственный комитет РФ по статистике (в настоящее время - Федеральная служба государственной статистики). Этот Комитет утверждал также формы учета, имеющие важное значение для организации труда и производства.

Так, Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 утверждены унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты. Они состоят из документов по учету кадров и документов по учету использования рабочего времени и по учету расчетов с персоналом по оплате труда. Первые из них, к которым относятся штатное расписание, приказы о приеме на работу, о переводе работника на другую работу и о прекращении действия трудового договора, распространяются на юридических лиц всех форм собственности. Вторые - табели учета использования рабочего времени и расчета заработной платы - применяются ко всем юридическим лицам, кроме бюджетных учреждений.

**15.** Перечень полномочий федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и связанных с ними отношений, предусмотренный комментируемой статьей, завершается полномочиями по установлению особенностей правового регулирования трудовых отношений.

Эти полномочия отражают общую тенденцию развития трудового законодательства, которое наряду с нормами, распространяемыми на всех работников, содержит положения, предусматривающие дифференциацию условий труда отдельных категорий работников. При такой дифференциации учитываются особенности выполняемой работы, обеспечивающей исполнение полномочий государственных органов (Закон о государственной гражданской службе), природно-климатические условия (Закон о Крайнем Севере), профессиональные особенности **(Закон о железнодорожном транспорте)**, специфика трудовой функции - труд руководителя организации **(Закон о государственных и муниципальных унитарных предприятиях)** и иные особенности. Комментируемый ТК содержит разд. XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников", который значительно расширяет (по сравнению с ранее действовавшим КЗоТ) круг лиц, на которых распространяются дифференцированные нормы трудового законодательства.

**16.** В ч. 2 комментируемой статьи названы полномочия органов государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых и связанных с ними отношений. Эти полномочия определяются двумя факторами. Первый фактор - полномочия федеральных органов государственной власти.

Вопросы, не отнесенные к полномочиям федеральных органов государственной власти, могут быть предметом регулирования органов государственной власти субъектов РФ. Второй фактор - нерешенность вопросов, относящихся к трудовым и связанным с ними отношениям, на федеральном уровне. В этом случае такие вопросы могут быть урегулированы законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Их срок действия - до принятия федерального закона или иного нормативного правового акта РФ. После его принятия закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ прекращает свое действие.

**17.** Важное значение для определения полномочий федеральных органов исполнительной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений имеет предусмотренное федеральным законом положение о том, что эти полномочия могут передаваться для осуществления органам исполнительной власти субъектов РФ.

Так, органы государственной власти субъектов РФ были наделены полномочиями Российской Федерации по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными. К таким выплатам относятся: пособия по безработице; стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости; материальная помощь в связи с истечением установленного срока выплаты пособия по безработице; материальная помощь в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости; пенсии, назначенные по предложению органа службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

Финансовое обеспечение переданных полномочий осуществляется за счет субвенций, предоставленных бюджетам субъектов РФ из федерального бюджета.

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

Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Комментарий к статье 8

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

Руководитель государственного и муниципального унитарного предприятия осуществляет свои нормотворческие полномочия в соответствии с **Законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях**.

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

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

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

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

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

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

Правило о том, что локальные нормативные акты о труде не должны ухудшать положение работников по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами, соответствует иерархии правовых актов.

Каждый нижестоящий в иерархии правовой акт может улучшить положение работников по сравнению с вышестоящим актом, но не может ухудшить его. Следовательно, из перечисленных в ст. 8 видов нормативных правовых актов максимальный уровень гарантий устанавливается в локальных нормативных актах.

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

Комментарий к статье 9

**1.** Комментируемая статья формулирует одно из основных положений трудового права: помимо законодательства, трудовые и непосредственно связанные с ними отношения регулируются в договорном порядке; договорное регулирование осуществляется трудовым коллективом в лице его представителя и работодателем в форме соглашения между работниками и работодателями, заключенного на уровне Российской Федерации, ее субъекта, территории, отрасли, организации, а также путем заключения, изменения и прекращения трудового договора. Статья 9 подчеркивает, что договорное регулирование трудовых отношений осуществляется в соответствии с законодательством. Это означает, что исходные положения, фиксирующие минимальный уровень трудовых прав и гарантий работников, устанавливаются законодательством, а их конкретизация применительно к регионам, отраслям, территориям, отдельным организациям, конкретным работникам устанавливается в договорном порядке.

Во всех случаях, когда законодательные акты содержат диспозитивные нормы, конкретное решение того или иного вопроса осуществляется договорным путем. Ссылка на трудовой договор как регулятор установления условий труда содержится во всех главах Кодекса, посвященных конкретным правовым институтам трудового права.

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

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

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

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

Комментарий к статье 10

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

Часть 2 комментируемой статьи не следует понимать в том плане, что приоритет всегда за нормами международного права. Соотношение между ними и национальным законодательством о труде решается в пользу международного права и международных договоров, если ими устанавливаются более льготные для граждан нормы и правила по сравнению с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Международные договоры приобретают юридическую силу после их ратификации.

Россия после распада Советского Союза стала его правопреемницей по всем ратифицированным международным соглашениям. Конституция РФ (ст. 46) предоставляет каждому право обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты. С вступлением России в Совет Европы расширились возможности международно-правовой защиты нарушенных прав. Среди международных правовых документов особое значение для трудового права имеют конвенции МОТ, которые определяют содержание всех правовых институтов законодательства о труде и социальном обеспечении. Суды используют эти конвенции при разрешении конкретных трудовых споров. Так, обосновывая правомерность требования работников на своевременную выплату заработной платы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ сослалась не только на Конституцию РФ и трудовое законодательство, но и на Конвенцию МОТ N 95 "Относительно защиты заработной платы" (1949), которая защищает право работника на своевременное и в полном объеме получение вознаграждения за свой труд (Судебная практика по гражданским делам. М., 1997. С. 163). Ссылка на Конвенцию МОТ N 95 вполне правомерна, поскольку, не определяя конкретных сроков выплаты заработной платы, эта Конвенция содержит принципиальное положение о том, что заработная плата должна выплачиваться через регулярные промежутки времени. Поэтому несвоевременная ее выплата является нарушением не только законодательства РФ, но и международно-правовых обязательств в сфере труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Конвенция N 132 "Об оплачиваемых отпусках" (1976);

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

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

Конвенция N 135 "О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях" (1971);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Конвенция N 154 "О содействии коллективным переговорам" (1981);

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

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

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

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

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

Конвенция N 173 "О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя" (1992);

Конвенция N 174 "О предотвращении крупных промышленных аварий" (1993);

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

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

Конвенция N 185 "О пересмотре Конвенции 1958 года об удостоверениях личности моряков" (2003);

Конвенция N 187 "Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда" (2006).

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

ДЕКЛАРАЦИЯ

от 18 июня 1998 года

ОБ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПАХ И ПРАВАХ

В СФЕРЕ ТРУДА <\*>

--------------------------------

<\*> Не приводится.

Приложение

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ДЕКЛАРАЦИИ <\*>

--------------------------------

<\*> Не приводится.

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

Комментарий к статье 11

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

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

Широкая сфера действия трудового права была подтверждена Верховным Судом РФ и до принятия комментируемого Кодекса. В п. 50-1 Постановления Пленума ВС РФ от 22.12.1992 N 16 "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров" было указано, что нормы Кодекса законов о труде регулируют трудовые отношения лиц, работающих по трудовому договору (контракту) на любых предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, в т.ч. трудовые отношения работников, являющихся акционерами, участниками хозяйственных товариществ и обществ, с которыми они заключили трудовой договор (контракт), с учетом особенностей в регулировании труда таких лиц, предусмотренных законами об этих товариществах и обществах.

Аналогичный вывод содержится и в Постановлении Пленума ВС РФ от 20.11.2003 N 17 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ". Дела об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций (генеральными директорами акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ и т.п.), а также членами советов директоров (наблюдательных советов) организаций, заключивших с данными организациями трудовые договоры, решений уполномоченных органов организаций либо собственников имущества организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) об освобождении их от занимаемых должностей, как разъяснил Пленум, подведомственны судам общей юрисдикции и рассматриваются ими в порядке искового производства как дела по трудовым спорам о восстановлении на работе. Нормами материального права по таким делам являются ст. ст. 273 - 281 ТК. Такая же позиция была подтверждена Верховным Судом РФ и при рассмотрении конкретного дела, касающегося отношений участников товарищества, основанных на их личном труде. Суть этого дела в следующем.

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

К сфере действия ТК, иных нормативных правовых актов о труде относятся и отношения работников акционерных обществ. При этом не имеет значения, являются ли такие работники акционерами данных обществ. Работник-акционер, уволенный из акционерного общества, продолжает участвовать в общем собрании акционеров с правом голоса по всем вопросам компетенции собрания, а также имеет право на получение дивидендов, а в случае ликвидации общества - право на получение части его имущества. В совместном Постановлении Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 01.07.1996 N 6/8 "О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации" указано, что прекращение трудовых отношений с акционером не изменяет статуса данного лица как акционера.

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

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

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

**2.** Отраслевая принадлежность правовых норм определяется прежде всего содержанием регулируемых отношений, а не формой регулирования.

Комментируемая статья подчеркивает: во всех случаях, когда доказано, что гражданско-правовые договоры регулируют трудовые отношения, к ним должны применяться нормы трудового законодательства.

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

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

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

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

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

Организации, принадлежащие полностью или частично иностранным юридическим или физическим лицам, если они расположены на территории Российской Федерации, должны применять правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, ко всем работающим у них гражданам. Это положение распространяется как на иностранных граждан, так и на граждан Российской Федерации. Исключения могут устанавливаться федеральным законом или международным договором Российской Федерации. Так, Соглашение правительств государств СНГ о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, ратифицированное Федеральным законом от 24.04.1995 N 47-ФЗ, предусматривает, что его стороны могут потребовать досрочного прекращения трудовых отношений и возвращения трудящегося-мигранта в страну выезда, если он нарушил законы страны трудоустройства и правила пребывания иностранных граждан.

С целью привлечь иностранную рабочую силу и одновременно обеспечить приоритетное право российских граждан на занятие вакантных рабочих мест определены условия и порядок привлечения и использования в Российской Федерации иностранной рабочей силы **(Закон о правовом положении иностранных граждан)**.

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

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

Такие последствия наступают, если иностранный гражданин:

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

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

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

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

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

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

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

- выехал из Российской Федерации в иностранное государство для постоянного проживания;

- находится за пределами Российской Федерации более шести месяцев;

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

Федеральным законом от 18.07.2006 N 110-ФЗ внесены изменения в **Закон о правовом положении иностранных граждан**, и, в частности, этот Закон дополнен ст. 13.1 - о трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы. Согласно этой статье таким гражданам разрешение на работу выдается федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции или его территориальным органом на основании заявления. Одновременно с заявлением иностранного гражданина о выдаче ему разрешения на работу представляются: 1) документ, удостоверяющий личность данного иностранного гражданина и признаваемый Российской Федерацией в этом качестве; 2) миграционная карта с отметкой органа пограничного контроля о въезде данного иностранного гражданина в Российскую Федерацию или с отметкой территориального органа федерального органа исполнительной власти в сфере миграции о выдаче данному иностранному гражданину указанной миграционной карты; 3) квитанция об уплате государственной пошлины за выдачу данному иностранному гражданину разрешения на работу.

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

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

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

В целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации, а также в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства Правительство РФ вправе устанавливать квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, разрешений на работу как на территории одного или нескольких субъектов РФ, так и на территории всей Российской Федерации.

Кроме того, Правительство РФ вправе ежегодно с учетом региональных особенностей рынка труда и необходимости в приоритетном порядке трудоустройства граждан Российской Федерации устанавливать допустимую долю иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность как на территории одного или нескольких субъектов РФ, так и на территории всей Российской Федерации. При установлении указанной допустимой доли Правительство РФ определяет срок приведения в соответствие с ней хозяйствующими субъектами численности используемых ими иностранных работников. Такой срок устанавливается с учетом необходимости соблюдения работодателями порядка расторжения трудового договора (контракта), установленного трудовым законодательством РФ.

Особый порядок оформления на работу предусмотрен для иностранных граждан, которых Федеральный закон от 30.11.2011 N 365-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об особых экономических зонах в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" относит к высококвалифицированным специалистам. На них не распространяется квота на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности и квота на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу. Разрешение на работу высококвалифицированным специалистам выдается на срок действия заключенного им трудового договора, но не более чем на три года.

Указанный срок действия разрешения на работу может быть неоднократно продлен на срок действия трудового договора, но не более чем на три года для каждого такого продления. В случае если в соответствии с трудовым договором предполагается осуществление высококвалифицированным специалистом трудовой деятельности на территории двух и более субъектов РФ, данному высококвалифицированному специалисту выдается разрешение на работу, действующее на территориях этих субъектов РФ.

Особенности привлечения к труду иностранных граждан и лиц без гражданства предусмотрены в настоящее время не только в федеральных законах, как указывалось в первоначальной редакции комментируемой статьи, но и в Трудовом кодексе. Это связано с тем, что Федеральный закон от 01.12.2014 N 409-ФЗ дополнил ТК новой гл. 50.1 "Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства". Эта глава определяет начальный возраст для вступления в трудовые отношения (18 лет), предусматривает возможность заключения с иностранными гражданами или лицами без гражданства трудового договора на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, - срочный трудовой договор, указывает в числе документов, предъявляемых иностранными гражданами и лицами без гражданства, патент и др. (см. коммент. к гл. 50.1).

**4.** Комментируемая статья устанавливает пределы действия общих норм, содержащихся в Кодексе и иных нормативных правовых актах о труде. Общие правовые нормы не применяются только в том случае, если особенности труда отдельных категорий работников требуют дифференцированного правового регулирования. Эта дифференциация устанавливается ТК, который содержит значительное число правовых норм, регулирующих особенности труда отдельных категорий работников. Все эти нормы выделены в отдельную часть Кодекса - четвертую, которая включает в себя 17 глав (40 - 55): гл. 40 "Общие положения", гл. 41 "Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями", гл. 42 "Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет", гл. 43 "Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации", гл. 44 "Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству", гл. 45 "Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев", гл. 46 "Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах", гл. 47 "Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом", гл. 48 "Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц", гл. 49 "Особенности регулирования труда надомников", гл. 49.1 "Особенности регулирования труда дистанционных работников", гл. 50 "Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", гл. 51 "Особенности регулирования труда работников транспорта", гл. 51.1 "Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах", гл. 52 "Особенности регулирования труда педагогических работников", гл. 53 "Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей", гл. 54 "Особенности регулирования труда работников религиозных организаций", гл. 54.1 "Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров", гл. 55 "Особенности регулирования труда других категорий работников".

Комментируемая статья допускает также возможность дифференциации правового регулирования в федеральных законах и иных нормативных правовых актах, законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ. Соответствующая дифференциация осуществляется в отношении государственных и муниципальных служащих (см. **Закон о государственной гражданской службе**; **Закон о муниципальной службе**; Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 01.02.2005 N 112; Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 01.02.2005 N 110, и др.).

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

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

Комментарий к статье 12

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

Статья базируется на Федеральном законе от 14.06.1994 N 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания" и Указе Президента РФ от 23.05.1996 N 763 "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти", определяющих порядок вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания, актов Президента РФ, Правительства РФ и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти независимо от их отраслевой принадлежности.

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

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

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

Кроме формулировки "вступление в силу со дня официального опубликования" закон может предусматривать иной порядок введения его в действие. Этот порядок может касаться как всего закона, так и его отдельных статей. Так, дата вступления в силу **Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ** - по истечении 90 дней после дня его официального опубликования. В Законе о защите инвалидов указано, что Закон вступает в силу со дня его официального опубликования, за исключением статей, для которых установлены иные сроки вступления в силу. Далее приводится перечень этих статей.

**2.** Акты Президента РФ, имеющие нормативный характер, вступают в силу по истечении семи дней после дня их первого официального опубликования (п. 5 Указа Президента РФ от 23.05.1996 N 763). Акты Правительства РФ, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус федеральных органов исполнительной власти, а также организаций, вступают в силу по истечении семи дней после дня их первого официального опубликования; иные акты Правительства РФ - со дня их подписания (п. 6 Указа Президента РФ от 23.05.1996 N 763). В актах Президента РФ и актах Правительства РФ может быть установлен другой порядок вступления в силу.

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

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

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

Наиболее распространенное из них: закон или иной нормативный правовой акт отменяется актом того же или более высокого уровня. Закон может быть отменен только законом; указ Президента РФ - законом или указом Президента РФ; постановление Правительства РФ - законом, указом Президента РФ, постановлением Правительства РФ; нормативный правовой акт федерального органа исполнительной власти - законом, указом Президента РФ, постановлением Правительства РФ, нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти. В качестве примера отмены закона можно привести Закон об охране труда, который признан утратившим силу **Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ**.

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

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

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

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

Трудовой кодекс допускает возможность применения закона или иного нормативного правового акта к правам и обязанностям ранее существовавшего отношения, если такие права и обязанности возникли после введения его в действие. Например, с работником, вступившим в трудовое отношение с работодателем в период действия КЗоТ, трудовой договор расторгается после вступления в силу ТК; основание - несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.

В данном случае на этого работника будет распространен п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК, предусматривающий, что увольнение по такому основанию должно быть подтверждено результатами аттестации. КЗоТ не требовал подтверждения результатами аттестации несоответствия работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации.

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

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

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

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

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

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

Комментарий к статье 13

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

Федеральный закон от 14.06.1994 N 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания" и Указ Президента РФ от 23.05.1996 N 763 "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти" определяют дату вступления законов и иных нормативных правовых актов в силу и одновременно указывают, что они действуют на всей территории Российской Федерации. В конкретных нормативных правовых актах их действие в пространстве не определено в силу общего принципа: пределы регулирования законов и иных нормативных правовых актов зависят от уровня этого регулирования. Если правовое регулирование осуществляется на федеральном уровне, то законы и иные нормативные правовые акты действуют на всей территории РФ.

Исключение возможно только в том случае, если оно предусмотрено в соответствующем законе или ином нормативном правовом акте. Так, Закон о Чернобыле предусматривает, что его действие распространяется на территории, подвергшиеся радиоактивному загрязнению вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС. В этом же Законе уточняются территории, которые подразделяются на зоны отчуждения, отселения, проживания с правом на отселение и проживания с льготным социально-экономическим статусом.

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

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

Статья 14. Исчисление сроков

Комментарий к статье 14

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

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

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

**2.** Срок, исчисляемый годами, истекает в соответствующее число последнего года срока. Так, годичный срок для обращения работодателя в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного организации, если он начинается 21.04.2008, истечет 21.04.2009. При исчислении срока месяцами действует то же правило: с какого числа месяца начинает течь срок, с такого же он и оканчивается. Так, если работник был предупрежден за два месяца об увольнении в связи с сокращением штата 26 марта, то срок предупреждения истечет 26 мая. В случае исчисления срока неделями он истекает в соответствующее число последней недели. Так, если применяется двухнедельный срок и он начинает течь в четверг, то истечет этот срок в четверг второй недели.

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

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

Статья 15. Трудовые отношения

Комментарий к статье 15

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

Среди них Кодекс выделяет такой признак, как выполнение трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка.

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

В отличие от гражданско-правовых отношений, допускающих представительство, т.е. когда одно лицо, обладающее соответствующими полномочиями, совершает сделки от имени другого лица, работа, выполняемая в рамках трудовых отношений, всегда имеет личный характер. Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка означает, что личная волевая деятельность осуществляется в условиях кооперированного труда.

Именно кооперированный труд определяет действие правовых норм, регламентирующих режим рабочего времени и времени отдыха, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, т.е. правовых институтов, специфических для трудового права. При гражданско-правовых отношениях труд осуществляется вне правил внутреннего трудового распорядка.

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

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

**4.** Трудовой кодекс РФ усилил значение трудового договора в регулировании трудовых отношений. Для предупреждения неправомерного заключения гражданско-правовых договоров в ст. 15 включено новое положение. В этой статье указано, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

Комментарий к статье 16

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

С помощью трудового договора граждане реализуют свою способность к труду, определяют основные и дополнительные условия труда. Трудовой договор является тем правовым средством, которое дает возможность в наибольшей степени учесть интересы работника и работодателя. С трудовым договором Конституция РФ связывает гарантийные нормы, предусмотренные законодательством о труде. Статья 37 Конституции РФ содержит правило о том, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В ТК имеется специальный раздел, посвященный трудовому договору. Он включает пять глав, которые содержат 41 статью (см. коммент. к ст. ст. 56 - 90).

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

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

Направление на работу осуществляется для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности с устройством на работу. Так, **Закон о защите инвалидов** устанавливает для всех организаций (независимо от организационно-правовых форм и форм собственности), численность работников в которых составляет более 100 человек, квоту для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2%).

В настоящее время квота для приема на работу инвалидов устанавливается и для организаций с численностью не менее чем 35 человек и не более 100 человек.

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

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

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

Комментируемая статья содержит указание на то, что фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" расширил перечень оснований возникновения трудовых отношений, включив в этот перечень признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Эта новелла трудового законодательства имеет важное значение для защиты интересов работников, поскольку правоприменительная практика знает немало случаев, когда работодатели отказываются признавать отношения по применению личного труда трудовыми, мотивируя это тем, что данные отношения оформлены гражданско-правовыми договорами.

Фактическая мотивация заключения гражданско-правовых договоров вместо трудовых иная: не предоставлять работникам различные гарантии, предусмотренные Конституцией РФ и трудовым законодательством, не применять жестких правил расторжения трудового договора, установленных в интересах работников.

Заключив гражданско-правовой договор о выполнении работы или оказании услуг, физическое лицо не приобретает правовой статус работника, который в соответствии со ст. 37 Конституции РФ включает в себя право:

- на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

- вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом размера оплаты труда;

- защиту от безработицы;

- индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;

- отдых, гарантированный установлением федеральным законом продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

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

Комментарий к статье 17

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

Все эти должности для возникновения трудового отношения требуют сложного фактического состава: избрания на должность и трудового договора. Так, согласно **Закону об акционерных обществах** единоличный исполнительный орган акционерного общества (директор, генеральный директор) или единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) и коллегиальный исполнительный орган общества (правление, дирекция) избираются общим собранием акционерного общества, если решение этого вопроса не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. С избранными лицами заключается трудовой договор, который от имени общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным советом директоров (наблюдательным советом) общества.

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

Согласно Закону об образовании в образовательной организации высшего образования непосредственное управление осуществляет ректор. Ему в помощь формируются общее собрание (конференция) работников и обучающихся, ученый совет, попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы, предусмотренные Уставом соответствующей организации.

Как правило, ректор избирается тайным голосованием на общем собрании (конференции)

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

Комментарий к статье 18

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

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

Конкурсы проводятся на замещение:

- старших, ведущих, главных и высших вакантных государственных должностей федеральной государственной службы, учреждаемых федеральными органами государственной власти или их аппаратами, иными государственными органами, образованными в соответствии с Конституцией РФ, - Указ Президента РФ от 01.02.2005 N 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации"; всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, за исключением должности декана факультета и заведующего кафедрой; должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами; должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, - см. коммент. к ст. 332;

- должностей заведующих научными отделами, лабораториями, секторами, главных научных сотрудников, ведущих научных сотрудников, старших научных сотрудников, научных сотрудников и младших научных сотрудников научно-исследовательских учреждений - Постановление Президиума АН СССР и ВЦСПС от 14.12.1962 "Об утверждении Инструкции о порядке замещения вакантных должностей научных работников".

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

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

- наименование, основные характеристики и сведения о местонахождении организации;

- требования, предъявляемые к претенденту на замещение соответствующей должности;

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

- адрес места приема заявок и документов;

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

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

- способ уведомления участников конкурса и его победителя об итогах конкурса.

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

С победителем конкурса работодатель заключает трудовой договор.

Срок его заключения - не позднее месяца со дня объявления результатов конкурса. Все вопросы, касающиеся конкурса, определяются соответствующими положениями.

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

Комментарий к статье 19

Комментируемая статья рассматривает случаи возникновения трудовых отношений на основании сложного фактического состава: акта назначения на должность или утверждения в должности и трудового договора.

Такой сложный фактический состав необходим для замещения ряда должностей, отнесенных Законом о государственной гражданской службе к государственным служащим категории "А". Так, в соответствии со ст. 128 Конституции РФ судьи Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ назначаются Советом Федерации по представлению Президента РФ, а судьи других федеральных судов назначаются Президентом РФ в порядке, установленном федеральным законом.

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

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

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

Статья 19.1. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями

Комментарий к статье 19.1

Комментируемая статья предусматривает порядок признания отношений, связанных с использованием личного труда, которые были оформлены договором гражданско-правового характера трудовыми отношениями.

Это признание осуществляется лицом, являющимся заказчиком по договору гражданско-правового характера, или судом.

В первом случае такое признание осуществляется лицом, являющимся заказчиком по договору гражданско-правового характера, когда имеется не обжалованное в суд предписание государственного инспектора труда о нарушении ст. 15 ТК РФ, запрещающей заключать гражданско-правовой договор, фактически регулирующий трудовые отношения между работником и работодателем. Механизм признания отношений, регулируемых гражданско-правовым договором, трудовыми предполагает наличие письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по данному договору, о признании соответствующих отношений трудовыми в соответствии с предписаниями государственного инспектора труда.

Поскольку вопрос о правовой природе отношений, регулируемых гражданско-правовым договором, как правило, приобретает характер индивидуального спора между сторонами этого договора, его решение относится к компетенции суда. Вместе с тем не всегда имеются четкие критерии, позволяющие отграничить трудовые отношения от гражданско-правовых. Наряду с признаками, характеризующими такие отношения в качестве трудовых - выполнение работы по штатной должности, подчинение внутреннему трудовому распорядку, имеются положения, характерные для гражданско-правовых договоров, например, за выполненную работу выплачивается не вознаграждение в форме заработной платы, а указана цена договора. В результате суд выносит неоднозначные решения.

Для устранения такой неопределенности комментируемая статья содержит положение о том, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Данная статья решает также вопрос о том, когда отношения, связанные с использованием личного труда и возникшие на основании гражданско-правовых договоров, становятся трудовыми. В случае признания этих отношений трудовыми они становятся таковыми со дня фактического допущения физического лица к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей. Ранее суды нередко придерживались правила о том, что отношения, связанные с использованием личного труда, возникшие на основании гражданско-правовых договоров, становятся трудовыми со дня решения суда о признании их трудовыми.

Статья 20. Стороны трудовых отношений

Комментарий к статье 20

**1.** Комментируемая статья устанавливает, что сторонами трудового отношения являются работник и работодатель.

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

В театрально-зрелищных организациях и кинематографии допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию (см. коммент. к ст. 63). Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

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

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

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

В соответствии с редакцией ст. 20 работодателями признаются также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Они несут перед работниками, вступившими с ними в трудовые отношения, все те обязанности, которые ТК возлагает на работодателей - индивидуальных предпринимателей. Осуществление ими указанной деятельности в нарушение требований федеральных законов без государственной регистрации и (или) лицензирования не освобождает их от исполнения обязанностей работодателя.

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

Комментируемая статья предусматривает, что работодателями могут быть и несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет. Им предоставлено право заключать трудовые договоры с работниками при наличии двух условий: собственного заработка, стипендии, иных доходов и письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

У руководителя филиала, представительства может быть доверенность, предоставляющая ему право приема и увольнения работников, однако и в этом случае филиал, представительство не являются работодателями.

Работодателем по отношению к работникам филиала, представительства является юридическое лицо, от имени которого руководитель филиала, представительства осуществляет полномочия по заключению трудового договора и его расторжению. Если руководитель филиала, представительства не уполномочен осуществлять прием на работу, трудовые отношения с работниками филиала, представительства возникают на основании трудового договора, заключенного самим юридическим лицом.

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

В государственных и муниципальных предприятиях органом управления является руководитель, который назначается собственником либо уполномоченным собственником органом и им подотчетен. Его права и обязанности определены ГК РФ, ТК, **Законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях**, подзаконными нормативными актами. Впервые в практике кодификации трудового законодательства труд руководителя организации регулируется непосредственно ТК (см. коммент. к гл. 43 "Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации").

Важное значение для правового статуса руководителя организации имеют Постановление Правительства РФ от 03.12.2004 N 739 "О полномочиях федеральных органов исполнительной власти по осуществлению прав собственника имущества федерального государственного унитарного предприятия" и Приказ Минэкономразвития России от 11.07.2016 N 452 "Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия".

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

Статья 40 **Закона об ООО** предусматривает, что единоличный исполнительный орган общества издает приказы о назначении на должности работников общества, об их переводе и увольнении, применяет меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания.

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

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

Федеральным законом от 02.04.2014 N 55-ФЗ установлена дополнительная гарантия работникам в целях своевременной выплаты заработной платы. Собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица несут субсидиарную ответственность по обязательствам юридического лица, вытекающим из трудовых отношений, если она предусмотрена федеральными законами или нормативными актами Российской Федерации.

Это означает, что соответствующий собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица оказывает ему денежную помощь.

Статья 21. Основные права и обязанности работника

Комментарий к статье 21

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

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

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

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

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

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

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

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

**3.** Основные трудовые права работника соответствуют правам, закрепленным в международно-правовых документах и Конституции РФ. Многие из сформулированных в ст. 21 прав детально регламентированы в законах и иных нормативных правовых актах о труде. К ним относятся права в сфере охраны труда: право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; право на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей; право на информацию об условиях труда и требованиях по охране труда на рабочем месте; право на обязательное социальное страхование.

Содержание этих прав изложено в Кодексе, **Законе о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний** и иных нормативных правовых актах. Так, в ст. 212 ТК предусмотрены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда на каждом рабочем месте. Работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей производятся выплаты, которые должны компенсировать утраченный заработок, а также дополнительные расходы по медицинской, социальной и профессиональной реабилитации.

В соответствии со ст. 219 ТК каждый работник имеет право на получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов (см. коммент. к статьям разд. X "Охрана труда").

**4.** Право на заработную плату в соответствии с затраченным трудом - необходимое условие трудового договора. Ее размер определяется квалификацией работника, занимаемой должностью, профессией, специальностью, количеством продукции, произведенной в учетный период, качественными показателями. Максимальным размером заработная плата не ограничивается. Заработная плата работникам организаций, финансируемых из бюджета, устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами, работникам негосударственных организаций - соглашениями, коллективными договорами, трудовыми договорами. Однако при всех условиях получаемая заработная плата не может быть ниже МРОТ, установленного на всей территории РФ.

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

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

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

Важное значение для создания безопасных условий труда имеет закрепленное за работниками право на полную достоверную информацию об условиях труда, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда. Согласно **Закону о специальной оценке условий труда** работник вправе: 1) присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте; 2) обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте; 3) обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

**6.** Право на подготовку и дополнительное профессиональное образование тесно связано с правом каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

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

В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан повышать квалификацию работников. Такая обязанность предусмотрена, если повышение квалификации является для работника условием выполнения определенных видов деятельности. Например, обучение проводится в обязательном порядке при переходе машинистов локомотивов на локомотивы другого вида тяги (Приказ МПС России от 11.11.1997 N 23Ц "О порядке проведения испытаний, выдачи свидетельств на право управления локомотивом, моторвагонным подвижным составом на путях общего пользования и присвоения класса квалификации машинистам локомотивов и моторвагонного подвижного состава").

Основные положения, относящиеся к подготовке и дополнительному профессиональному образованию, содержатся в разд. IX Кодекса (см. коммент. к его статьям).

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

Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

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

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

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

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

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

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

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

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

Аналогичную норму содержит **Закон об ООО**.

**9.** В отличие от ранее действовавшего Кодекса, который включал в число основных прав работника возможность судебной защиты их трудовых прав, действующий ТК содержит иную, более широкую формулировку: право на защиту всеми не запрещенными законом способами.

Впервые в нормах трудового законодательства предусмотрена самозащита работниками своих трудовых прав: право отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, а также и в других случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами; право приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (см. коммент. к ст. ст. 379 и 142).

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

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

Помимо судебной защиты, широко используются и другие способы восстановления нарушенных прав. К таким способам относится государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Этот надзор и контроль осуществляют Федеральная служба по труду и занятости в лице главного государственного инспектора, специальные уполномоченные органы - федеральные надзоры, контролирующие соблюдение правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности, а также федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, осуществляющие внутриведомственный контроль в подведомственных организациях.

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

Защита трудовых прав работников осуществляется также профсоюзами, которые создают для этой цели правовые и технические инспекции труда. Профсоюзные инспекции труда обладают полномочиями, позволяющими им эффективно осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права (см. коммент. к ст. ст. 370 - 378).

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

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

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

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

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

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

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

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Комментарий к статье 22

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

Комментируемая статья перечисление основных прав работодателя начинает с его права заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками. Это право реализуется в порядке и по основаниям, указанным в Кодексе и других федеральных законах. Общий порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусмотрен в Кодексе, особенности этого порядка, а также дополнительные основания расторжения трудового договора указаны в федеральных законах. Так, особенности заключения трудового договора с гражданами, поступающими на государственную гражданскую службу, предусмотрены в **Законе о государственной гражданской службе**. Следует учитывать, что этот Закон вместо понятия "трудовой договор" использует термин "служебный контракт". В **Законе об образовании** указаны особенности заключения и расторжения трудового договора с работниками образовательной организации.

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

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

Федеральным законом от 07.05.2013 N 95-ФЗ были расширены правомочия работодателей. Им предоставлено право (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) создавать производственные советы. Основная цель производственных советов - привлечь работников, имеющих достижения в труде, к более активному участию в подготовке предложений по повышению эффективности производственной деятельности. Ориентируя работодателей на создание производственных советов, законодатель одновременно установил пределы их полномочий: они не вправе осуществлять представительство и защиту интересов работников, которые возложены на профессиональные союзы и иных представителей работников, а также решать вопросы, составляющие исключительную компетенцию органов управления организации, например вопросы найма, структурной реорганизации производства.

Целесообразно расширить полномочия производственных советов и придать их предложениям юридическую силу.



**3.** Статья 22 тесно связана со ст. 21 ТК. Правам работника, предусмотренным в ст. 21 ТК, корреспондируют соответствующие обязанности работодателя, закрепленные в ст. 22, и, наоборот, обязанностям работника соответствуют права работодателя требовать их выполнения. Так, ст. 21 ТК закрепляет обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину, а ст. 22 - право работодателя требовать от работника выполнения трудовых обязанностей. При добросовестном выполнении этих обязанностей работодатель вправе поощрять работников, а при нарушении трудовой дисциплины - привлекать их к дисциплинарной ответственности.

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

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

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

Согласно **Закону об объединениях работодателей** объединение работодателей имеет право:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В число прав работодателя **Законом о специальной оценке условий труда** включено положение о реализации прав, предоставленных ему законодательством о специальной оценке условий труда. Согласно ст. 4 этого Закона работодатель вправе: требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения; проводить внеплановую специальную оценку условий труда в порядке, установленном этим Законом; требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям, установленным **Законом о специальной оценке условий труда**; обжаловать действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда.

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

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

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

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

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

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

Перечень обязанностей работодателя, предусмотренный в комментируемой статье, не имеет исчерпывающего характера. Кодекс подчеркивает, что работодатель обязан исполнять и иные обязанности, вытекающие из трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров.

Статья 23. Понятие социального партнерства в сфере труда

Комментарий к статье 23

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

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

Это основные формы социального партнерства. Наряду с ними стороны могут использовать иные способы взаимодействия, координации своих действий, например: создание на паритетных началах органов (координационных комитетов по занятости); совместное участие в управлении внебюджетными фондами; участие органов социального партнерства (а в случае их отсутствия - соответствующих профсоюзов и объединений работодателей) в формировании и реализации государственной политики в сфере труда (см. коммент. к ст. 35.1).

**3.** Социальное партнерство в сфере труда включает в себя как двусторонние отношения между представителями работников и работодателем (работодателями, представителями работодателей), так и трехстороннее взаимодействие с участием органов государственной власти или органов местного самоуправления. При этом надо иметь в виду, что непосредственно в системе социального партнерства участвуют лишь органы исполнительной власти или органы местного самоуправления. Они направляют своих представителей для создания постоянно действующих комиссий, участвуют в заключении соглашений на соответствующих уровнях и т.п. (см. коммент. к ст. 35). Иные государственные органы власти взаимодействуют с профессиональными союзами и объединениями работодателей в порядке, предусмотренном ст. 35.1 ТК.

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

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

Статья 24. Основные принципы социального партнерства

Комментарий к статье 24

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

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

**2.** Основным принципом социального партнерства является равноправие сторон.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В такой ситуации, вступая в коллективные переговоры или проводя консультации с представителями работников, председатель правления должен предъявить им учредительные документы или решение учредителей, акционеров, которым он уполномочен проводить коллективные переговоры, заключать коллективный договор, согласовывать управленческие решения с представителями работников или участвовать в других формах социального партнерства.

Такое же правило действует в отношении представителей работников.

Представители профсоюза должны подтвердить свои полномочия, представив устав профсоюза, положение о первичной профсоюзной организации, протокол об избрании органа первичной профсоюзной организации (профсоюза).

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

Принцип полномочности представителей сторон в судебной практике интерпретируется как предполагающий существование обязанности представителей подтвердить свои полномочия (Определение Верховного Суда РФ от 28.03.2014 N 33-АПГ14-3).

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

Этот принцип основан на международных нормах. В частности, Конвенция МОТ N 98 "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949) закрепляет принцип добровольности переговоров, что предполагает создание возможности свободно и самостоятельно прийти к соглашению, в т.ч. определить круг обсуждаемых вопросов и содержание коллективного договора или соглашения.

**8.** Взаимодействие в системе социального партнерства осуществляется добровольно. Закон не возлагает на работников и работодателей обязанности вести коллективные переговоры, проводить консультации и т.п.

Соответственно, и обязательства по коллективному договору или соглашению стороны принимают на себя добровольно.

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

Несмотря на то что существуют попытки наряду с обязательностью исполнения коллективных договоров, соглашений ввести обязательность их заключения (ст. 2 проекта Федерального закона N 157764-7 "О внесении изменений в отдельные законодательные акты в части установления дополнительных гарантий деятельности профессиональных союзов"), принцип добровольности принятия сторонами обязательств сохраняется в качестве основы социального партнерства.

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

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

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

Статья 25. Стороны социального партнерства

Комментарий к статье 25

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

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

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

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

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

Статья 26. Уровни социального партнерства

Комментарий к статье 26

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

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

На федеральном уровне могут заключаться генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения; на межрегиональном уровне (два или более субъекта РФ) - межрегиональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения; на региональном уровне (субъект РФ) заключаются региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения; на территориальном уровне (муниципальное образование) - территориальное соглашение.

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

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

Хотя комментируемая статья определяет цель коллективного договора как установление обязательств работников и работодателей, надо иметь в виду, что экономическое и правовое положение социальных партнеров различно. В связи с этим никаких дополнительных (по сравнению с трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями) обязательств на работников возложить нельзя.

Они могут лишь отказаться от проведения забастовки по условиям, включенным в коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении (см. коммент. к ст. 41).

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

Статья 27. Формы социального партнерства

Комментарий к статье 27

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

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

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

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

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

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

По итогам консультаций могут заключаться соглашения, которые предусматривают соответствующие мероприятия.

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

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

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

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

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

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

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

**7.** В соответствии со ст. 20 **Закона о занятости** создаются координационные комитеты содействия занятости населения. Их основная задача - выработка согласованных решений по определению и реализации политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях.

Членами таких комитетов являются представители объединений профессиональных союзов, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, которые представляют интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Организация и порядок работы комитетов определяются представленными в них сторонами.

В качестве примера можно привести организацию работы координационного комитета содействия занятости населения г. Москвы, созданного согласно ст. 11 Закона г. Москвы от 11.11.2009 N 4 "О социальном партнерстве в городе Москве" (с изменениями и дополнениями) (см. коммент. к ст. 35).

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

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

Положение о Фонде социального страхования Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 12.02.1994 N 101, предусматривает, что правление Фонда является коллегиальным органом. В его состав среди прочих представителей входит восемь представителей от общероссийских профсоюзов и восемь - от общероссийских объединений работодателей (п. 22).

**10.** В качестве формы социального партнерства необходимо выделить и право социальных партнеров передавать свои предложения друг другу или в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления (см. коммент. к ст. 35.1).

В большей степени это касается профессиональных союзов и их объединений. Именно им как представителям трудящихся законодательство предоставляет более широкие возможности, гарантируя право обращения как в государственные органы (органы местного самоуправления), так и в организации работодателей (к работодателю) с предложениями рассмотреть значимые для работников проблемы. Работодатели или органы государственной власти, органы местного самоуправления обязаны такие предложения рассмотреть и учесть при решении того или иного вопроса, иногда - провести консультации или переговоры с профсоюзом.

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

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

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

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

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

Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела

Комментарий к статье 28

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

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

Статья 29. Представители работников

Комментарий к статье 29

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

Представлять интересы работников может и первичная профсоюзная организация, а также иные представители, избранные работниками.

Профсоюзные организации и профсоюзы действуют через свои органы.

Согласно **Закону о профсоюзах** это органы, образованные в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или уставом первичной профсоюзной организации (ст. 3). Таким органом может быть и профсоюзный представитель (доверенное лицо) - профорганизатор, профгрупорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, уставом первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа.

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

В структуре первичной профсоюзной организации могут образовываться цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы или иные структурные подразделения в соответствии с уставом соответствующего профсоюза.

Как отметил в своем Постановлении от 24.10.2013 N 22-П Конституционный Суд РФ, свобода, которой в силу ст. ст. 23, 24, 26, 27, 40 и 45 ТК РФ работники и работодатели как стороны социального партнерства пользуются при определении форм и способов своего взаимодействия, позволяет профсоюзам в целях обеспечения эффективного сотрудничества с работодателями устанавливать свою структуру, соотносимую со структурной организацией работодателя, построением конкретной отрасли экономики или иной сферы профессиональной деятельности. Тем самым предполагается, что создание тех или иных структурных подразделений профсоюза не носит произвольного характера, - оно в значительной степени обусловлено структурой организации-работодателя, подчинено общей цели оптимизации сотрудничества социальных партнеров и связано с решением задач, возложенных на профсоюз, представляющий и защищающий социально-трудовые права и интересы своих членов в системе социального партнерства.

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

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

Статья 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями

Комментарий к статье 30

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

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

Статья 37 ТК предусматривает три случая, когда профсоюзные организации (созданный ими единый представительный орган) выступают от имени всех работников данного работодателя: 1) когда две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, создали единый представительный орган (ч. 2); 2) когда в организации (у индивидуального предпринимателя) действует первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников (ч. 3); 3) когда на общем собрании (конференции) работников избрана первичная профсоюзная организация, которой поручено вступить в коллективные переговоры от имени всех работников (ч. 4). При этом передача первичной профсоюзной организации полномочий от имени работников, не являющихся членами профсоюза, не производится. В указанных случаях профсоюз осуществляет представительство всех работников независимо от членства в профсоюзе в силу прямого указания закона.

**3.** Комментируемая статья предусматривает возможность представительства профсоюзами работников, не состоящих членами соответствующих организаций, только для проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, разрешения коллективных трудовых споров.

Для участия в иных формах социального партнерства не предусмотрено представительство профсоюзами работников, не являющихся их членами, что отличается от ранее действовавших правил. Представляется, что этот недостаток действующего законодательства может быть исправлен в коллективном договоре либо соглашении. В указанных актах можно предусмотреть возможность представительства работников, не являющихся членами профессионального союза, для участия в иных формах социального партнерства.

**4.** В отличие от взаимодействия в системе социального партнерства, представительство и защита интересов работников, которые не являются членами профсоюза, в индивидуальных трудовых отношениях осуществляется первичной профсоюзной организацией по соглашению с конкретным работником на условиях, установленных соответствующей профсоюзной организацией. Такие условия могут найти отражение в коллективном договоре. Например, может быть предусмотрено, что работник, интересы которого защищаются профсоюзной организацией в индивидуальном трудовом споре с работодателем (осуществляется правовая помощь, представительство в суде и т.п.), уплачивает так называемые взносы солидарности.

Статья 31. Иные представители работников

Комментарий к статье 31

**1.** Непрофсоюзные представители работников могут принимать участие в системе социального партнерства лишь в случаях, когда в организации нет первичных профсоюзных организаций либо ни одна профсоюзная организация не объединяет более половины работников данного работодателя и ни одна из них не уполномочена представлять интересы всех работников (см. коммент. к ст. ст. 30, 37). В указанных случаях возможны два варианта поведения: а) общее собрание (конференция) поручает выступать от имени работников действующему в организации представительному органу (например, совету трудового коллектива); б) общее собрание (конференция) избирает представителя (представительный орган) для ведения коллективных переговоров и (или) участия в иных формах социального партнерства.

**2.** По смыслу ч. 1 статьи от имени работников при отсутствии первичной профсоюзной организации (либо ее малочисленности) 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). В отличие от прежней редакции, законодатель прямо указывает на способ голосования: представитель (представительный орган) работников избирается тайным голосованием.

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

Надо отметить, что практика создания непрофсоюзных представителей не получила широкого распространения.

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

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

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

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

Комментарий к статье 32

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

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

Аналогичное положение содержится в ст. 28 **Закона о профсоюзах**.

Конкретные обязательства работодателя могут устанавливаться в коллективных договорах, соглашениях.

**3.** В правоприменительной практике возникает вопрос о создании условий, обеспечивающих деятельность непрофсоюзных представителей работников (представительного органа). Существует мнение о том, что обязанности работодатель несет только перед профсоюзными организациями в соответствии со ст. 377 ТК. На наш взгляд, такой формальный подход не согласуется с принципами социального партнерства и закреплением в законодательстве права работников создать представительный орган, не имеющий отношения к профсоюзам (избрать представителя или представителей работников). В системе социального партнерства (ст. ст. 31, 36, 37, 39, 52, 53 ТК) представители работников (независимо от того, имеют они какое-либо отношение к профсоюзам или нет) по общему правилу пользуются равными правами. Напомним, что и сама комментируемая статья называется "Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников", а не профсоюзных представителей. Поэтому, хотя ТК и не содержит прямой нормы, предусматривающей конкретные обязанности работодателей перед такими представителями работников, необходимо создавать им условия, аналогичные создаваемым выборным органам первичной профсоюзной организации.

Статья 33. Представители работодателей

Комментарий к статье 33

**1.** Комментируемая статья уточняет круг представителей работодателя: представителем работодателя - юридического лица является его руководитель, единоличный исполнительный орган юридического лица (см. коммент. к ст. 20).

Индивидуальный предприниматель действует без представителя либо через уполномоченное лицо.

**2.** В том случае, когда в организации одновременно функционируют единоличный и коллегиальный исполнительные органы, следует опираться на положения устава, определяющие компетенцию органов управления.

Если упоминания о представительстве в системе социального партнерства нет (а на практике чаще всего так и бывает), работодателя представляет лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Объединением работодателей признается некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Правовой статус объединений работодателей во всем мире базируется на положениях Конвенции МОТ N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948). Конвенция предусматривает право трудящихся и предпринимателей создавать организации и вступать в них.

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

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

Еще одним принципом, закрепленным в Конвенции МОТ N 87, и, соответственно, еще одним элементом права на объединение необходимо признать право работодателей создавать организации по собственному выбору. Эксперты МОТ считают, что это право подразумевает полномочия по выбору структуры и состава организации, по разработке ее устава и регламента, по формированию программы действий (ст. 3 Конвенции), а также по созданию федераций и конфедераций (ст. 5 Конвенции).

Работодатели обладают также правом вступать в уже действующие организации на единственном условии подчинения уставам последних (ст. 2 Конвенции).

Конвенция МОТ N 98 "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949) вносит некоторые уточнения в правовое положение организаций работодателей. Так, ст. 2 Конвенции предусматривает, что организации трудящихся и предпринимателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга.

Обобщая те элементы правового статуса, которые отражены в документах МОТ, можно сделать вывод, что организации работодателей создаются в целях представительства и защиты интересов работодателей, участия в коллективно-договорном регулировании. Они независимы от государства и от организаций трудящихся, обладают правом на самоуправление, могут объединяться в федерации и конфедерации и приобретать права юридического лица (ст. 7 Конвенции МОТ N 87).

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

Это означает, что с момента введения в действие указанного Закона (30.11.2002) объединениями работодателей могут считаться лишь организации, в наименовании и учредительных документах которых прямо указано, что они являются объединениями работодателей. Соответственно, их единственной целью является представительство и защита интересов работодателей в системе социального партнерства (ст. 2 Закона).

**8.** Будучи созданным для представительства интересов работодателей, объединение выступает их представителем (ст. 33 ТК), а не стороной социального партнерства (ст. 25 ТК). Это ярко проявляется при заключении различного вида соглашений. В этом случае отношения "работодатель - объединение работодателей" строятся по цивилистической модели представительства, т.е. от имени и в интересах стороны соглашения - работодателей - действует объединение, однако правовые последствия возникают лишь для представляемых. Обязательства по обеспечению соответствующих условий труда, соблюдению социальных гарантий для работников несут работодатели, от имени которых заключено соглашение, у них возникают обязанности, связанные с действиями представителя (ст. 8 **Закона об объединениях работодателей**). Объединение работодателей не несет ответственности по обязательствам своих членов, в т.ч. по обязательствам, предусмотренным соглашениями, заключенными этим объединением. Оно ответственно лишь за нарушение или невыполнение собственных обязательств, закрепленных соглашением (ст. 15 **Закона об объединениях работодателей**), например обязанностей, связанных с координацией деятельности своих членов или участием в организации деятельности отрасли в целом.

В соглашении должны быть четко разграничены обязанности работодателей, использующих труд работников и обеспечивающих определенный уровень условий труда, и объединения работодателей, которое по отношению к своим членам осуществляет организационные, информационные, консультационные функции, но не может отвечать за предоставление гарантий работникам. Например, в Отраслевом тарифном соглашении в электроэнергетике Российской Федерации на 2013 - 2015 годы (действие которого соглашением от 22.12.2014 продлено на 2016 - 2018 гг.) предусмотрены следующие обязанности Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики: оказание работодателям консультационной помощи по вопросам реализации отраслевого соглашения (п. 7.2.3); организация и проведение обучающих семинаров и совещаний для работодателей (п. 7.2.5); развитие нефинансовой отчетности среди работодателей (п. 7.2.7) и др.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Общероссийское объединение работодателей должно осуществлять свою деятельность на территориях более половины субъектов РФ. В противном случае оно не может считаться общероссийским. Как уже отмечалось, общероссийское объединение работодателей является "объединением объединений", однако его уставом может предусматриваться и членство в нем работодателей. Такое исключение целесообразно делать лишь для очень значимых, крупных, ведущих в той или иной отрасли компаний.

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

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

**13.** В качестве следующего вида Закон называет межрегиональное объединение работодателей - объединение, в которое входят региональные объединения работодателей, в совокупности осуществляющие свою деятельность на территориях менее половины субъектов РФ.

Это объединение, как видно из его определения, должно быть отнесено к федерации ("объединению объединений").

Примерами таких объединений могут служить Координационный совет объединений работодателей, промышленников и предпринимателей Северо-Западного федерального округа и Координационный совет Российского союза промышленников и предпринимателей Центрального федерального округа.

**14.** Межрегиональное отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей в соответствии с ч. 5 ст. 4 Закона представляет собой объединение, в которое входят соответствующие региональные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, в совокупности осуществляющие свою деятельность на территориях менее половины субъектов РФ. Они - если это предусмотрено Уставом - могут включать также территориальные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей и работодателей этой же отрасли (отраслей) или этого же вида (видов) экономической деятельности, осуществляющих свою деятельность на территориях данных субъектов РФ.

**15.** Региональное объединение создается территориальными, региональными отраслевыми (межотраслевыми), территориальными отраслевыми (межотраслевыми) объединениями работодателей, иными некоммерческими организациями, объединяющими субъектов предпринимательской деятельности, которые в совокупности осуществляют свою деятельность на территориях не менее одной четвертой части муниципальных образований соответствующего субъекта Российской Федерации (за исключением городов федерального значения Москвы, Санкт-Петербурга и Севастополя), или не менее двадцати пяти работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Статьей 4 Закона специально установлены особенности формирования региональных объединений работодателей городов федерального значения (Москва, Санкт-Петербург, Севастополь).

**16.** В субъекте РФ могут действовать и региональные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, т.е. объединения, созданные соответствующими территориальными отраслевыми (межотраслевыми) объединениями работодателей и (или) работодателями этой же отрасли (отраслей) или этого же вида (видов) экономической деятельности) и осуществляющие свою деятельность на территории одного субъекта РФ.

**17.** В муниципальных образованиях (городах, районах) может действовать территориальное объединение работодателей, созданное территориальными отраслевыми (межотраслевыми) объединениями работодателей и (или) работодателями, осуществляющими свою деятельность на территории соответствующего муниципального образования.

**18.** В качестве последнего вида объединений работодателей названо территориальное отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей, в которое входят работодатели отрасли (отраслей) или вида (видов) экономической деятельности, осуществляющие свою деятельность на территории соответствующего муниципального образования.

**19.** Все виды объединений работодателей обладают одинаковым набором прав и несут одинаковые обязанности. В соответствии со ст. 13 **Закона об объединениях** работодателей объединение обладает широким кругом прав, которые условно можно разделить на три 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;

3) права по взаимодействию с органами государственной власти и местного самоуправления.

К первой группе необходимо отнести прежде всего право представлять и защищать права и охраняемые законом интересы членов объединения работодателей, а также работодателей - членов объединений работодателей, входящих в данное объединение, и субъектов предпринимательской деятельности, объединенных в некоммерческие организации, входящие в данное объединение работодателей.

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

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

Объединение работодателей в целях эффективного функционирования в системе социального партнерства наделено правом определять своих представителей и наделять их полномочиями на участие в конкретных формах взаимодействия с представителями работников.

К правам общего характера необходимо отнести также право взаимодействия с работодателями, не являющимися членами соответствующего объединения работодателей (п. 4.2 ч. 1 ст. 13 Закона).

**20.** Полномочия второй группы имеют более конкретный характер и касаются определенных форм социального партнерства.

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

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

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

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

- наделять своих представителей полномочиями на их ведение (п. 5 ч. 1 ст. 13 **Закона об объединениях работодателей**);

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

- получать необходимую для ведения коллективных переговоров и контроля за реализацией соглашений информацию от профсоюзов и их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления (ст. 37 ТК, п. 9 ч. 1 ст. 13 **Закона об объединениях работодателей**);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**21.** Права по взаимодействию с органами государственной власти и местного самоуправления включают в себя:

- внесение в соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим права и охраняемые законом интересы работодателей, участие в разработке указанных нормативных правовых актов;

- участие в разработке и (или) обсуждении проектов законов и иных нормативных правовых актов, других актов органов государственной власти, органов местного самоуправления, в разработке документов стратегического планирования;

- оспаривание актов, решений и (или) действий (бездействия) органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, нарушающих права и охраняемые законом интересы объединения работодателей или создающих угрозу такого нарушения;

- направление своих представителей в состав общественных советов, постоянных и временных рабочих групп, комиссий, создаваемых при органах исполнительной и законодательной власти, органах местного самоуправления по вопросам, затрагивающим охраняемые законом интересы работодателей;

- участие в формировании и реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

- проведение консультаций (переговоров) с органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики;

- участие в формировании основных направлений миграционной политики, определении потребностей экономики в привлечении и использовании иностранных работников;

- участие в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования, в том числе в разработке федеральных государственных образовательных стандартов, формировании перечней профессий, специальностей и направлений подготовки, государственной аккредитации образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

- участие в создании и развитии системы профессиональных квалификаций, формировании системы независимой оценки квалификации работника, разработке и экспертизе проектов профессиональных стандартов.

Перечисленные права реализуются в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в зависимости от того, на каком уровне осуществляется взаимодействие.

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

Порядок участия в управлении определяется специальными нормативными правовыми актами, в частности Положением о Фонде социального страхования Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 12.02.1994 N 101.

**23.** Часть 2 комментируемой статьи устанавливает специальное правило, позволяющее функционировать системе социального партнерства и при отсутствии на соответствующем уровне отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей. В этом случае их могут заменить соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

Статья 34. Иные представители работодателей

Комментарий к статье 34

**1.** Комментируемая статья предусматривает ограниченные возможности участия работодателей в системе социального партнерства через представителей, не являющихся объединениями работодателей. Органы исполнительной власти (федеральные и региональные) и органы местного самоуправления могут представлять интересы лишь организаций, в отношении которых они осуществляют функции и полномочия учредителя.

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

**2.** Органы исполнительной власти и органы местного самоуправления в силу указания самой нормы ст. 34 ТК являются представителями соответствующих организаций. Никакого специального решения работодателей и передачи полномочий не требуется.

**3.** Все представители работодателей в системе социального партнерства обладают равными правами по участию в коллективных переговорах, заключению соглашений от имени представляемых. Однако при формировании постоянно действующих трехсторонних комиссий участвуют только объединения работодателей (см. коммент. к ст. 35).

Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Комментарий к статье 35

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

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

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

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

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

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) и региональные трехсторонние комиссии являются постоянно действующими; отраслевые комиссии по ведению коллективных переговоров и комиссии на локальном уровне, могут создаваться на период ведения коллективных переговоров, хотя в последние годы наметилась тенденция создания подобных комиссий на постоянной основе.

**5.** РТК формируется и осуществляет свою деятельность в соответствии с Федеральным законом от 01.05.1999 N 92-ФЗ "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. Участие в работе Комиссии иных представителей работодателей не предусмотрено.

В качестве принципов формирования РТК названы:

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

- полномочность сторон;

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

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

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

Комиссия вправе разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений; принимать участие в подготовке разрабатываемых Правительством РФ законопроектов, а по согласованию с комитетами и комиссиями палат Федерального Собрания РФ - в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой Федерального Собрания РФ. Кроме того, она уполномочена рассматривать проекты федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, других актов федеральных органов государственной власти в области регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**9.** Порядок работы Комиссии определяется Регламентом.

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

**11.** Специфическими признаками региональных комиссий являются:

- трехсторонний характер их создания и деятельности, принятие всех решений по согласованию между тремя сторонами комиссии;

- функционирование на постоянной основе;

- осуществление социального партнерства в различных формах.

**12.** Характерным примером правового регулирования деятельности региональной комиссии можно считать Закон г. Москвы от 11.11.2009 N 4 "О социальном партнерстве в городе Москве", который предусматривает создание Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии со ст. 10 Закона Комиссия формируется Правительством Москвы, объединениями профсоюзов города Москвы, объединениями работодателей города Москвы на принципах согласия из равного числа представителей каждой из сторон, не превышающего 15 человек, уполномоченных соответственно Правительством Москвы, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей.

К полномочиям Комиссии, в частности, относятся:

1) выработка мер социально ориентированных экономических преобразований в городе Москве и их реализация, регулирование социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, ведение коллективных переговоров, подготовка проекта, обсуждение и заключение Московского трехстороннего соглашения и Соглашения о минимальной заработной плате в городе Москве;

2) практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров, городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных (окружных и районных) соглашений;

3) принятие решений о создании на городском уровне системы социального партнерства двухсторонних, трехсторонних органов для регулирования отдельных проблем социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, определение порядка их формирования и взаимодействия;

4) проведение экспертизы городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных (окружных и районных) соглашений в целях обеспечения координации в регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с учетом специфики отраслей, профессий, административных округов города Москвы и общегородских интересов;

5) участие в разработке городских отраслевых (межотраслевых) соглашений, территориальных (окружных и районных) соглашений;

6) принятие решений о дате подписания Московского трехстороннего соглашения и по другим вопросам, входящим в ее компетенцию, которые обязательны для рассмотрения органами исполнительной власти города Москвы, объединениями профсоюзов города Москвы, объединениями работодателей города Москвы, действующими на территории города Москвы;

7) осуществление контроля за выполнением соглашений в сфере социального партнерства;

8) принятие решений в рамках системы социального партнерства о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих соглашения, коллективные договоры;

9) содействие своевременному предотвращению коллективных трудовых споров, конфликтных ситуаций;

10) содействие разрешению разногласий по поводу заключения и реализации соглашений, коллективных договоров, заключаемых в системе социального партнерства;

11) внесение предложений о принятии законов и иных нормативных правовых актов города Москвы по вопросам социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

12) участие в разработке и обсуждении проектов законов и иных нормативных правовых актов города Москвы по вопросам социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

13) принятие решений о создании специализированных организаций по досудебному рассмотрению коллективных трудовых споров и оказанию консультационно-правовых услуг.

**13.** Территориальные трехсторонние комиссии создаются в соответствии с региональными законами о социальном партнерстве. Как правило, они являются постоянно действующими органами. Территориальные комиссии обычно создаются на районном (городском) уровне из представителей органов местного самоуправления района (города), территориальных объединений профессиональных союзов и объединений работодателей. Они наделяются полномочиями:

- на ведение коллективных переговоров, подготовку и заключение территориального соглашения;

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

- согласование социально-экономических интересов органов местного самоуправления района (города), территориальных объединений профессиональных союзов и объединений работодателей при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений на уровне района (города);

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

- решение иных вопросов социально-трудовых отношений, определяемых сторонами (ст. 7 Закона Республики Карелия от 13.02.2001 N 474-ЗРК "О социальном партнерстве в Республике Карелия").

**14.** На отраслевом уровне в настоящее время, как правило, образуются двухсторонние комиссии. Они участвуют не только в заключении отраслевого соглашения, но и в осуществлении контроля за его выполнением. Таким образом, их деятельность приобретает постоянный характер, что согласуется с ч. 5 комментируемой статьи.

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

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

Создание и деятельность отраслевых региональных комиссий по ведению коллективных переговоров во многих случаях определяются региональным законодательством. Так, Закон Чувашской Республики от 14.03.2006 N 7 "О социальном партнерстве" (ст. 8) предусматривает создание отраслевых комиссий, которые имеют целью взаимодействие и сотрудничество сторон социального партнерства на отраслевом уровне в целях решения определенных социально-трудовых проблем, связанных с общими условиями оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам отрасли. Они формируются отраслевыми объединениями профсоюзов, объединениями работодателей (отдельными работодателями) и соответствующими органами исполнительной власти Чувашской Республики, органами местного самоуправления муниципального образования.

**16.** На территориальном уровне (муниципальное образование) образуются территориальные трехсторонние комиссии. Их деятельность, как правило, регламентируется региональными законами о социальном партнерстве.

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

Комиссия создается на равноправной основе из представителей работодателя и работников.

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

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

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

Комментарий к статье 35.1

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

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

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

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

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

Более детально порядок участия трехсторонних комиссий (при их отсутствии - профсоюзов и объединений работодателей) в разработке правовых актов должен быть определен федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Заключенные в последние годы отраслевые соглашения содержат соответствующие положения. Так, в отраслевом соглашении по угольной промышленности Российской Федерации на период с 01.04.2013 по 31.03.2016 (действие соглашения продлено до 31.12.2018 (Соглашение от 26.12.2015 о продлении срока действия федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации на период с 01.04.2013 по 31.03.2016)) нашло отражение обязательство сторон принимать участие в обсуждении вопросов социально-экономического развития угольной промышленности, проблем реализации мероприятий социального блока реструктуризации угольной промышленности и принятии по ним соответствующих решений на совещаниях и других мероприятиях, проводимых в министерствах, ведомствах, учреждениях как на федеральном уровне, так и в субъектах РФ, администрациях шахтерских городов (поселков) (п. 2.13).

Соответствующие положения уже предусматриваются и законами субъектов РФ. Например, Закон Республики Дагестан от 15.11.2011 N 71 "О социальном партнерстве в Республике Дагестан" содержит специальную норму (ст. 14), предусматривающую направление проектов законов и иных нормативных правовых актов Республики и муниципальных нормативных правовых актов в сфере труда в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для рассмотрения и принятия по ним решений. Решения комиссий подлежат обязательному рассмотрению.

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

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

- региональным трехсторонним комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений;

- территориальным трехсторонним комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений;

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

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

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

- объединениям региональных профессиональных союзов, действующим на федеральном уровне;

- региональным объединениям (ассоциациям) организаций профсоюзов;

- региональным профессиональным союзам;

- территориальным организациям профсоюзов;

- общероссийским отраслевым (межотраслевым) объединениям работодателей;

- региональным объединениям работодателей;

- региональным отраслевым объединениям работодателей;

- территориальным объединениям работодателей;

- территориальным отраслевым объединениям работодателей.

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

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

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

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

Статья 36. Ведение коллективных переговоров

Комментарий к статье 36

**1.** В соответствии с положениями Конвенции МОТ N 154 "О содействии коллективным переговорам" (1981) термин "коллективные переговоры" означает все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей либо одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся - с другой, в целях: 1) определения условий труда и занятости; 2) регулирования отношений между работодателями и трудящимися; 3) регулирования отношений между работодателями и их организациями и организацией или организациями трудящихся.

**2.** Право работодателей и представительных организаций работников на коллективные переговоры признано Международной организацией труда (разд. 3 Филадельфийской декларации). Оно предполагает возможность начать переговоры и участвовать в них на равноправной основе.

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

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

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

**5.** Сторона, получившая уведомление, обязана в семидневный срок вступить в коллективные переговоры. Вступление в переговоры - это направление инициатору переговоров ответа с указанием представителей, которые включаются в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, и их полномочий. Ответ может содержать и предложения о дате, месте и времени начала переговоров. Если стороны не согласовали дату и время начала переговоров, днем начала коллективных переговоров считается день, следующий за днем получения ответа инициатором переговоров. Это правило введено для создания дополнительных гарантий выполнения обязанности по вступлению в коллективные переговоры: если они не начались в установленный ч. 2 ст. 36 срок, есть основания оценивать ситуацию как уклонение от участия в коллективных переговорах.

Очевидно, начиная с этой даты необходимо исчислять продолжительность коллективных переговоров, которая важна для предоставления гарантий участвующим в них работникам (см. коммент. к ст. 39) и для определения наличия разногласий (см. коммент. к ст. 40).

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

**6.** Часть 3 комментируемой статьи фактически воспроизводит норму ч. 2 ст. 5 Закона РФ от 11.03.1992 N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" (в настоящее время утратил силу) с некоторыми редакционными уточнениями. Основная цель указанной нормы - предотвратить любое вмешательство со стороны работодателей и оказание давления на трудящихся в процессе коллективных переговоров. Исключения из этого правила допускаются лишь в случаях, предусмотренных Кодексом, однако в настоящее время таких исключений не установлено: работников на коллективных переговорах представляют профессиональные союзы (их организации, объединения), а в случае их отсутствия либо малочисленности - иные представители (см. коммент. к ст. ст. 29 - 31).

Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров

Комментарий к статье 37

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

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

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

**3.** Свобода выбора вопросов не означает, что стороны могут вынести на обсуждение проблемы, не связанные с трудом, его организацией, условиями и т.п.

Предмет коллективных переговоров определяется с учетом цели их проведения - регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений - и компетенции работодателя (см. коммент. к ст. ст. 41, 46).

**4.** Части 2 - 6 ст. 37 регламентируют порядок ведения переговоров при наличии на соответствующем уровне нескольких представителей работников. При этом закон исходит из того, что работники должны быть представлены одним органом и выработать единую позицию на коллективных переговорах. Кроме того, подчеркивается, что в организации должен быть заключен один (единый) коллективный договор. Соответственно, в отрасли должно действовать одно отраслевое соглашение.

В создании единого представительного органа могут участвовать не все первичные профсоюзные организации, а только те из них, которые добровольно решили объединиться. Единственным требованием является охват такими организациями более половины работников соответствующего работодателя.

**5.** При наличии в юридическом лице или у индивидуального предпринимателя двух и более первичных профсоюзных организаций любые несколько организаций, объединяющие в совокупности более половины работников, могут создать единый представительный орган. Этот орган создается исключительно в целях ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора.

Часть 2 комментируемой статьи предусматривает правила создания такого органа: пропорциональное представительство, обязательное включение в состав единого представительного органа представителей каждой из первичных профсоюзных организаций.

**6.** Единый представительный орган с момента его создания считается представителем всех работников данного работодателя и может выступить с инициативой о вступлении в коллективные переговоры для заключения или изменения единого коллективного договора. Он уравнивается в правах с первичной профсоюзной организацией, которая объединяет более половины работников.

Таким образом, законодатель формирует определенную модель, в соответствии с которой профсоюзная организация либо несколько профсоюзных организаций, объединяющих более половины работников, пользуются преимущественным правом вступления в коллективные переговоры от имени всех работников.

Предложенная законодателем модель в полной мере соответствует международным нормам и согласуется с распространенной зарубежной практикой организации коллективных переговоров. По мнению Комитета экспертов МОТ, признание за наиболее представительным профсоюзом преимущественного права на проведение коллективных переговоров не противоречит международным трудовым стандартам, в т.ч. одной из важнейших по данному вопросу Конвенции МОТ N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948). Вместе с тем признаются желательными разработка и применение специальных процедур определения наиболее представительного профсоюза (первичной профсоюзной организации) на основе заранее определенных критериев (см.: Свобода объединения и коллективные переговоры. Издание МБТ. 1995. С. 114).

К сожалению, российское законодательство не устанавливает порядка определения наиболее представительного профсоюза. Поэтому на практике представительный профсоюз может определяться по соглашению всех действующих профсоюзов (первичных профсоюзных организаций) на основе представленных доказательств (списков членов профсоюзов, документов об уплате членских взносов, учредительных документов профсоюза и т.п.). В этом процессе может участвовать и представитель работодателя.

**7.** Если ни одна из действующих у работодателя первичных профсоюзных организаций (или несколько первичных профсоюзных организаций) не объединяет более половины работников, используется механизм непосредственной демократии: профсоюзная организация, которой доверяется вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор от имени всех работников, избирается на общем собрании (конференции).

При невозможности избрать такую профсоюзную организацию работники избирают иного (непрофсоюзного) представителя (представительный орган) (см. коммент. к ст. 31).

Кодекс не определяет, кто созывает общее собрание (конференцию). Этот вопрос в соответствии с принципами социального партнерства решается по соглашению сторон. Например, возможна ситуация, когда один из профсоюзов обращается к работодателю с просьбой созвать собрание (конференцию). Однако законодателем определен способ голосования при избрании представителей работников: используется тайное голосование.

**8.** В том случае, когда интересы работников представляет наиболее представительная профсоюзная организация, созданный в добровольном порядке единый представительный орган или профсоюзная организация по выбору собрания (конференции) работников, обеспечивается право других профсоюзных организаций на получение информации о вступлении в коллективные переговоры с работодателем и участие в переговорах путем создания единого представительного органа (если он не был создан) или вступления в уже созданный единый представительный орган.

Таким образом, еще раз подчеркивается необходимость сотрудничества, согласования позиций и требований всех профсоюзных организаций, действующих в рамках организации, у индивидуального предпринимателя.

Это в полной мере согласуется с позицией Комитета экспертов МОТ, которые подчеркивают необходимость предоставления возможности всем профсоюзам (в том случае, когда ни один из них не объединяет более 50% работников) принять участие в коллективных переговорах (см.: Свобода объединения и коллективные переговоры. Издание МБТ. 1995. С. 113).

На процедуру создания (изменения состава) единого представительного органа отводится пять дней. Если в течение указанного срока извещенные надлежащим образом профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом, комиссия по ведению коллективных переговоров формируется без их участия. Однако в течение месяца со дня начала коллективных переговоров за ними сохраняется право присоединиться к коллективно-договорному процессу.

**9.** Такой же подход должен применяться при наличии в обособленном структурном подразделении нескольких профсоюзных организаций.

**10.** На уровне отрасли, региона, территории при заключении различного вида соглашений профсоюзы (объединения профсоюзов) также должны создать единый представительный орган на основе пропорционального представительства. Если профсоюзы не смогли договориться о создании такого органа, представительство интересов всех работников отрасли, территории и т.п. поручается наиболее представительному профсоюзу.

Применение этой нормы иногда вызывает определенные трудности в связи с возможностью возникновения разногласий между профсоюзами и их объединениями по поводу отнесения того или иного профсоюза к наиболее представительному. Разрешение подобных разногласий может быть осуществлено только на основе соглашения между профсоюзами; иного способа урегулирования конфликта закон пока не предусматривает.

Вместе с тем в судебной практике встречаются случаи рассмотрения споров, так или иначе связанных с оценкой профсоюзных организаций, как объединяющих более половины работников данного работодателя или не соответствующих данному требованию. Например, судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда, рассматривая дело по кассационной жалобе Межрегионального объединения рабочих профсоюзов "Защита", настаивавшего на признании наличия коллективного трудового спора и требовавшего понудить работодателя принять участие в примирительных процедурах по разрешению коллективного трудового спора, пришла к выводу, что указанное объединение профсоюзов не является надлежащей профсоюзной организацией, которая может выдвигать требования в адрес работодателя ОАО "ХК "Коломенский завод" относительно проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, осуществления контроля за его исполнением от имени работников предприятия. Этот вывод основан на анализе численности первичной профсоюзной организации профсоюза машиностроителей, объединяющей более половины работающих в ОАО (3 409 человек), и организации профсоюзного объединения "Защита", членами которого являются 87 человек (Определение от 01.07.2010 N 33-12897).

**11.** Участники коллективных переговоров должны предоставлять друг другу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Для определения состава информации необходимо применить норму ст. 53 ТК (см. коммент. к ней). Перечень сведений, которые предоставляются работникам организации, может служить ориентиром и для определения состава информации, необходимой для ведения коллективных переговоров на других уровнях.

Необходимо иметь в виду, что Международной организацией труда принята специальная Рекомендация (Рекомендация МОТ N 129 "О связях между администрацией и трудящимися на предприятии" (1967)), уделяющая внимание предоставлению работникам информации для участия в управлении организацией и ведения коллективных переговоров. Рекомендация указывает на цель предоставления информации - достижение взаимопонимания сторон; устанавливает принцип отбора сведений - все интересующие трудящихся вопросы, относящиеся к работе предприятия и его перспективам, а также к положению трудящихся. Наряду с этим Рекомендация содержит примерный перечень вопросов, по которым администрация должна информировать представителей работников. К ним, в частности, относятся:

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

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

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

- общие условия труда;

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

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

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

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

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

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

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

**12.** Участники переговоров связаны обязанностью не разглашать сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне.

Действующее законодательство выделяет широкий круг сведений (информации), которые охраняются как тайна: государственная тайна, охрана которой предусмотрена Законом о государственной тайне; коммерческая тайна и служебная тайна, которые охраняются в соответствии с гражданским законодательством, Законом о коммерческой тайне; тайна переписки, телефонных и иных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений (ст. 2 Федерального закона от 17.07.1999 N 176-ФЗ "О почтовой связи"; ст. 13 УПК РФ); налоговая тайна (ст. 102 НК РФ) и др. Необходимо иметь в виду, что ответственность за разглашение сведений, составляющих государственную, коммерческую или служебную тайну, предусмотрена в т.ч. и уголовным законодательством (ст. ст. 183, 283 УК РФ).

**13.** Процедура проведения коллективных переговоров за пределами тех требований, которые установлены комментируемой статьей (формирование единого представительного органа, свобода выбора вопросов для обсуждения, предоставление информации), устанавливается представителями сторон. Они определяют место и сроки проведения коллективных переговоров, порядок проведения заседаний комиссии, необходимость ведения протокола, привлечения экспертов и специалистов и т.п.

Статья 38. Урегулирование разногласий

Комментарий к статье 38

**1.** Возникшие в ходе коллективных переговоров разногласия фиксируются в протоколе, который является основанием для предъявления работниками соответствующих требований (см. коммент. к ст. 399).

Коллективные трудовые споры рассматриваются в порядке, предусмотренном ст. ст. 398 - 418 ТК.

**2.** Разногласия, возникшие при заключении коллективного договора, могут быть урегулированы в ходе переговоров после его заключения на согласованных условиях (см. коммент. к ст. 40).

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

Комментарий к статье 39

**1.** Лицами, участвующими в коллективных переговорах, считаются: уполномоченные работодателем (объединением работодателей, иными представителями работодателей) для участия в работе соответствующей комиссии должностные лица; работники (члены профсоюзных органов), направленные в соответствующую комиссию по решению профсоюза, объединения профсоюзов, первичной профсоюзной организации, иного представителя работников; эксперты, специалисты, посредники, принимающие участие в коллективных переговорах по приглашению обеих или одной из сторон.

**2.** Лица, участвующие в коллективных переговорах, в т.ч. эксперты, специалисты и посредники, пользуются следующими гарантиями:

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

2) на этот период сохраняется средний заработок;

3) компенсируются затраты, связанные с участием в переговорах.

При этом важно учитывать, что вопрос о сохранении средней заработной платы на период участия в коллективных переговорах специалистам, экспертам и посредникам решается по соглашению между ними и приглашающей стороной.

**3.** Норма ч. 1 ст. 39 предусматривает сохранение места работы и среднего заработка на период не более трех месяцев, т.е. предполагается, что коллективные переговоры должны быть проведены в этот срок и завершены подписанием коллективного договора или соглашения. Однако надо учитывать возможность более длительного проведения коллективных переговоров при разработке и заключении коллективного договора (см. коммент. к ст. 40) или соглашения (см. коммент. к ст. 47). Очевидно, в этом случае срок предоставления гарантий может быть продлен по соглашению сторон.

**4.** Компенсация затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, производится по соглашению сторон, поскольку законодательством не предусмотрены размеры и порядок такой компенсации. На практике затраты считаются необходимыми, если коллективные переговоры проводятся в другом населенном пункте. Например, для участия в заключении областного отраслевого соглашения представители территориального объединения профсоюзов должны приехать в областной центр. В указанном случае допустимо использование аналогии, например, с командировкой. Очевидно, размер компенсации затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, не может быть меньше норм возмещения расходов работников, направляемых в командировку.

**5.** Услуги экспертов, специалистов, посредников, которые оказывают сторонам содействие в согласовании условий и подготовке проекта коллективного договора, соглашения, оплачивают представители той стороны, которая пригласила их для участия в коллективных переговорах. По соглашению сторон, отраженному в коллективно-договорном акте, оплата подобных услуг может быть возложена на работодателя (объединение работодателей, иного представителя работодателей).

**6.** Для представителей работников установлены дополнительные гарантии. В период ведения коллективных переговоров для них устанавливается особый режим привлечения к дисциплинарной ответственности, изменения и расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Помимо соблюдения общего порядка, указанные действия необходимо согласовать с тем представительным органом работников, который уполномочил их на участие в коллективных переговорах. Профсоюз (совет трудового коллектива, иной орган) должен дать предварительное согласие на применение дисциплинарного взыскания (кроме увольнения), перевод на другую работу (в т.ч. и временный), увольнение работника по инициативе работодателя, за исключением увольнения за виновное поведение (п. п. 5 - 8, 11 ч. 1 ст. 81 ТК).

**7.** Норма ч. 3 комментируемой статьи не предусматривает необходимость обосновать отказ в даче согласия на увольнение представителя работников. Однако надо учитывать общее правило, согласно которому мнение профсоюзного органа (а равно иного представителя работников) должно быть мотивированным (см. коммент. к ст. 82). Кроме того, необходимо учитывать Постановление КС РФ от 24.01.2002 N 3-П, установившее, что лишение работодателя возможности применить дисциплинарное взыскание к нарушителям трудовой дисциплины: нарушает закрепленные в Конституции РФ 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, 2 ст. 38); нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности; искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 37, ч. 3 ст. 55 Конституции РФ. Следовательно, сам факт наложения дисциплинарного взыскания без предварительного согласия органа, уполномочившего работников на участие в коллективных переговорах, не может служить основанием для признания такого взыскания незаконным и вынесения решения о его отмене.

Статья 40. Коллективный договор

Комментарий к статье 40

**1.** Данное в комментируемой статье определение коллективного договора соответствует положениям международных документов в сфере труда, в частности Рекомендации МОТ N 91 "О коллективных договорах" (1951).

**2.** Коллективный договор является нормативным соглашением, т.е. актом, который заключается в договорном порядке, но наряду с конкретными обязательствами содержит нормы права.

**3.** В определении, данном в ч. 1 ст. 40, подчеркивается нормативный характер этого правового акта. Основная его задача - регулирование социально-трудовых отношений.

Под социально-трудовыми отношениями в контексте рассматриваемой нормы понимаются общественные отношения, входящие в предмет трудового права (ст. 1 ТК), а также связанные с социальным обслуживанием работников в широком смысле (дополнительное социальное страхование, медицинское обслуживание, обеспечение жильем и т.п.).

**4.** Наряду с нормативными положениями коллективный договор содержит обязательственную часть - конкретные обязательства работодателя по обеспечению нормальных условий труда (см. коммент. к ст. 41).

**5.** Коллективный договор заключается работодателем - организацией либо индивидуальным предпринимателем. Работодатели - физические лица, не являющиеся предпринимателями, коллективных договоров не заключают.

**6.** Трудовой кодекс закрепляет модель единого коллективного договора: в организации (у индивидуального предпринимателя) независимо от количества представительных органов (профсоюзов и профсоюзных организаций) заключается один коллективный договор, распространяющий свое действие на всех работников данного работодателя. Такой подход полностью соответствует международным стандартам в сфере социального партнерства и позволяет обеспечить равные условия труда всем трудящимся в организации независимо от членства в профсоюзах и других обстоятельств, связанных с представительством интересов работников.

**7.** При недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев с момента начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях. Одновременно составляется протокол разногласий, фиксирующий положения, по которым стороны не смогли прийти к согласию.

Очевидно, это правило установлено для того, чтобы четко разграничить согласованные и несогласованные условия коллективного договора и не задерживать его подписание (а следовательно, и предоставление работникам предусмотренных им льгот, преимуществ, норм, устанавливающих условия труда).

**8.** Неурегулированные разногласия после подписания коллективного договора могут быть предметом дальнейших переговоров либо коллективного трудового спора.

Вопрос о выборе способа урегулирования разногласий должен решаться по соглашению сторон. Если стороны не достигли соглашения либо работодатель (его представители) уклоняется от продолжения коллективных переговоров, необходимо перейти к проведению примирительных процедур.

**9.** Коллективный договор может заключаться как на уровне организации в целом, так и на уровне обособленных структурных подразделений.

При этом необходимо помнить, что в любом случае стороной коллективного договора выступает работодатель, т.е. организация. На практике возможны три варианта сочетания коллективных договоров, заключенных с одним работодателем:

- заключается один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации (ст. 43 ТК), в т.ч. работников обособленных структурных подразделений;

- заключаются один коллективный договор, который действует в отношении всех работников организации, и коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях;

- коллективные договоры заключаются в обособленных структурных подразделениях.

Заключение коллективного договора отдельно для центрального аппарата организации невозможно, поскольку он не обладает признаками обособленного структурного подразделения.

**10.** Необходимость заключения коллективного договора в обособленном структурном подразделении возникает в силу того, что оно находится вне места нахождения юридического лица, имеет особенности в организации труда и т.п.

Подобными подразделениями признаются филиалы и представительства (ст. 55 ГК РФ); иных обособленных структурных подразделений гражданское законодательство не указывает. Трудовой кодекс также не содержит признаков такого подразделения. В связи с этим нередко считают, что в сфере трудовых отношений применимо определение обособленного подразделения, данное в ст. 11 НК РФ (любое территориально обособленное от организации подразделение, по месту которого оборудованы стационарные рабочие места).

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

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

**11.** Часть 5 комментируемой статьи определила представителей работодателя и работников при заключении коллективного договора в обособленном структурном подразделении. Представителем работодателя может быть не только руководитель филиала, представительства, но и иное лицо, например заместитель директора (генерального директора), член правления. Представитель работодателя должен быть наделен соответствующими полномочиями, что отражается в приказе, доверенности, заключенном с ним трудовом договоре.

Представители работников определяются по общим правилам. В соответствии с ними (ст. ст. 29 - 31 ТК) участвовать в коллективных переговорах от имени работников могут первичные профсоюзные организации, действующие в обособленном структурном подразделении, а также иные представители работников, созданные в случае отсутствия либо малочисленности профсоюзной организации.

**12.** Коллективный договор обособленного структурного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации.

**13.** В Москве организации, заключившие коллективные договоры, по представлению Московской трехсторонней комиссии и других органов социального партнерства при прочих равных условиях обладают преимущественным правом на рассмотрение в Правительстве Москвы, отраслевых и функциональных и территориальных органах исполнительной власти города Москвы, городских объединениях работодателей и объединениях профсоюзов вопросов обеспечения социальной и экономической деятельности предприятий, социальной защиты работников (ст. 16 Закона г. Москвы от 11.11.2009 N 4 "О социальном партнерстве в городе Москве").

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

Комментарий к статье 41

**1.** Комментируемая статья посвящена определению содержания и структуры коллективного договора. Важно отметить, что содержание коллективного договора, как и любого договора, определяется его сторонами при заключении. Социальные партнеры вправе избирать и структуру коллективного договора, т.е. включать те разделы, которые считают необходимыми и актуальными. Нет необходимости, например, включать в коллективный договор государственного учреждения развернутый раздел об охране труда, поскольку учреждение, как правило, не осуществляет производственной деятельности, связанной с необходимостью обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Напротив, раздел об оплате труда должен присутствовать в любом коллективном договоре, т.к. система оплаты труда устанавливается в коллективном договоре. При этом не имеет значения, к какому виду юридического лица относится работодатель; в государственных и муниципальных учреждениях условия оплаты работников также определяются коллективным договором.

**2.** Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами самостоятельно, без вмешательства других лиц и органов.

Однако при определении содержания коллективного договора необходимо исходить из компетенции работодателя. Недопустимо включение в договор условий, предусматривать которые работодатель не вправе, например устанавливать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

**3.** Комментируемая статья дает примерный перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в коллективный договор. Этот перечень имеет рекомендательный характер и имеет целью дать сторонам социального партнерства представление о возможном содержании коллективного договора.

По указанным в ст. 41 вопросам стороны могут предусмотреть как нормы права, так и обязательства, которые исчерпываются однократным выполнением, например, перечисление определенных денежных сумм для приобретения спецодежды, ремонт в производственных помещениях, снабжение оргтехникой представительного органа работников.

**4.** Обязательства возлагаются на работодателя. Работники выполняют лишь обязанности, предусмотренные законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и трудовым договором.

Из этого правила есть только одно исключение: работники могут отказаться от проведения забастовки по условиям, включенным в коллективный договор, если работодатель выполняет эти условия.

Такая оговорка не имеет большого практического значения, поскольку реализация права на забастовку связана именно с нарушением коллективного договора, соглашения (ст. 409 ТК).

**5.** При осуществлении коллективно-договорного регулирования необходимо соблюдать общие требования к содержанию коллективного договора, определяющие его соотношение с иными нормативными актами.

В соответствии со ст. 9 ТК коллективные договоры не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде. По сложившейся практике и согласно общим доктринальным положениям о построении иерархии источников трудового права коллективный договор не должен ухудшать положение работников и по сравнению с соглашениями, распространяющими свое действие на данного работодателя и на занятых у него работников. Напротив, он может устанавливать дополнительные льготы и преимущества, более благоприятные условия труда.

**6.** Определяя содержание коллективного договора, надо учитывать, что некоторые статьи ТК прямо отсылают к коллективному договору, например: ст. 134 - об установлении порядка индексации заработной платы; ст. 135 - об установлении системы оплаты труда; ст. 136 - о порядке и сроках выплаты заработной платы; ст. 144 - об установлении системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений; ст. 154 - об оплате работы в ночное время. В коллективном договоре можно повысить гарантии, предусмотренные законодательством о труде, например: расширить круг лиц, имеющих право на выходное пособие при увольнении, а также установление выходного пособия в повышенном размере (ст. 178 ТК); дополнить перечень работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата (ст. 179 ТК).

Коллективным договором может быть увеличена продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с установленной ч. 2 ст. 94 ТК для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Для некоторых категорий работников возможности коллективно-договорного регулирования расширяются. Так, 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, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ, продолжительность ежедневной работы (смены), порядок работы в ночное время, порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за работу в такие дни могут устанавливаться коллективным договором (ст. ст. 94, 96, 113, 153 ТК). Такие же правила установлены для спортсменов и тренеров (ст. 348.1 ТК). В коллективном договоре могут определяться некоторые гарантии и компенсации, связанные с проживанием и работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и с переездом на работу в такие местности, для работников организаций, не относящихся к бюджетной сфере (ст. ст. 320, 323, 325, 326 ТК).

**7.** Помимо правовых норм и обязательств, коллективный договор должен содержать такие формальные сведения, как наименования сторон, от имени которых он заключен, срок его действия, порядок изменения и продления.

**8.** При подготовке проекта коллективного договора можно использовать Рекомендации по применению положений Трудового кодекса в коллективно-договорной кампании, утв. Постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 28.08.2002. Рекомендации предлагают примерную структуру коллективного договора и дают практические советы по поводу содержания норм каждого раздела.

Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

Комментарий к статье 42

**1.** Коллективный договор разрабатывается в процессе коллективных переговоров (ст. 37 ТК).

**2.** Статья 37 ТК предусматривает лишь общие правила проведения переговоров; помимо них, стороны могут установить дополнительные процедуры согласования, утверждения коллективного договора. С обсуждения этого вопроса целесообразно начать работу комиссии по ведению коллективных переговоров. Она устанавливает, в каком порядке, как часто будут проводиться заседания комиссии, будет ли вестись протокол.

На первом заседании комиссии может быть определен и регламент ее работы: последовательность обсуждения вопросов, порядок обсуждения и принятия решения.

По согласованию сторон решается вопрос о необходимости обсуждать проект коллективного договора в структурных подразделениях, выносить его на обсуждение и утверждение общего собрания (конференции) работников и т.п.

**3.** Соглашение о порядке разработки и заключения коллективного договора, достигнутое в рамках комиссии по ведению коллективных переговоров, является обязательным для сторон. Очевидно, его невыполнение одной из сторон может повлечь составление протокола разногласий (предъявление требований работодателю) и возникновение коллективного трудового спора.

Статья 43. Действие коллективного договора

Комментарий к статье 43

**1.** Коллективный договор является актом срочного действия, он по усмотрению сторон может заключаться на любой срок, не превышающий трех лет.

**2.** Дата вступления коллективного договора в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон.

Стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу:

а) самим фактом подписания договора;

б) наступлением определенной календарной даты;

в) наступлением определенного события.

**3.** Сторонам предоставлено право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон.

Часть 2 комментируемой статьи предусматривает право сторон неоднократно продлевать действие коллективного договора, что согласуется с практикой социального партнерства, сложившейся как в нашей стране, так и за рубежом.

**4.** Действие коллективного договора по кругу лиц определяется уровнем его заключения.

Коллективный договор, заключаемый работодателем и работниками организации (индивидуального предпринимателя), распространяется на всех работников организации (индивидуального предпринимателя) независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в том числе режима работы, характера трудовой связи. В частности, коллективный договор распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор. 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.

Трудовой кодекс 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.

**5.** Изменение наименования организации, типа государственного или муниципального учреждения, увольнение руководителя, подписавшего от имени работодателя коллективный договор, а также реорганизация в форме преобразования не влияют на судьбу коллективного договора. Его действие сохраняется.

**6.** При смене формы собственности организации и реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор действует лишь в течение своеобразного гарантийного периода - до окончания реорганизации или в течение 3 месяцев с момента перехода прав собственности. При этом не имеет значения установленный по соглашению сторон срок действия коллективного договора. Например, коллективный договор заключен 15.01.2016 сроком на три года, следовательно, датой окончания его действия будет 15.01.2019. Однако в марте 2017 г. (т.е. задолго до окончания срока действия коллективного договора) началась реорганизация в форме разделения. В такой ситуации коллективный договор сохранит свое действие лишь на период проведения реорганизации, после внесения в реестр юридических лиц новых юридических лиц и исключения из него разделившейся организации договор утратит силу.

**7.** Особые правила установлены для приватизируемых предприятий. Статья 17 Федерального закона от 21.12.2001 N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества" среди социальных гарантий работникам акционерных обществ, обществ с ограниченной ответственностью, созданных в процессе приватизации, называет и обязанность таких обществ соблюдать условия и отвечать по обязательствам, которые содержатся в коллективных договорах, действовавших до приватизации имущественных комплексов унитарных предприятий.

По истечении 3 месяцев со дня государственной регистрации акционерного общества или общества с ограниченной ответственностью его работники (представители работников), совет директоров (наблюдательный совет) или исполнительный орган общества могут предложить заключить новый коллективный договор или продлить на срок до трех лет действие прежнего договора.

**8.** При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие на весь период деятельности ликвидационной комиссии.

Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора

Комментарий к статье 44

Изменение и дополнение коллективного договора могут осуществляться либо в процессе проведения коллективных переговоров, т.е. по правилам его заключения (ст. 37 ТК), либо в порядке, установленном самим коллективным договором.

Выбор одного из предлагаемых данной нормой вариантов осуществляется представителями сторон. Это может быть сделано при заключении коллективного договора или при обсуждении вопроса о необходимости внесения в него изменений.

Очевидно, серьезные изменения, касающиеся принципиальных вопросов, таких как система оплаты и стимулирования труда, социальная программа организации, порядок индексации заработной платы, целесообразно вносить после проведения коллективных переговоров. Незначительные дополнения (изменения) могут быть внесены по согласованию между представителями сторон без переговоров.

На практике некоторые социальные партнеры поручают комиссии по ведению коллективных переговоров контролировать выполнение коллективного договора и по мере необходимости вносить в него изменения и дополнения. Такая практика получает все более широкое распространение.

Статья 45. Соглашение. Виды соглашений

Комментарий к статье 45

**1.** В определении понятия соглашения подчеркивается его регулятивное значение, указывается, что это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения.

К сожалению, законодателю не удалось последовательно провести эту идею: в ч. ч. 5 - 7 ст. 45 при определении значения конкретных видов соглашений упоминается лишь установление принципов регулирования социально-трудовых отношений.

**2.** Соглашение в отличие от коллективного договора заключается на других уровнях социального партнерства - федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном. При этом соглашения могут носить общий характер и охватывать всех (большинство) работодателей и работников соответствующего территориального образования или являться отраслевыми (межотраслевыми).

**3.** Соглашение заключается работодателями, объединенными в рамках отрасли, региона, территории. Их интересы на коллективных переговорах представляют объединения работодателей, иные представители работодателей.

В том случае, когда соглашение содержит обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, оно должно заключаться с обязательным участием соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления. При этом указанные органы выступают стороной соглашения, т.е. являются представителями работодателя.

Другой стороной соглашений выступают работники, занятые у данных работодателей. Представителями работников являются соответствующие профсоюзы и их объединения.

**4.** В отличие от коллективного договора (см. коммент. к ст. 40), соглашение наряду с социально-трудовыми может регулировать и экономические отношения. Это понятие в ст. 45 не раскрыто. Практика заключения соглашений позволяет выделить общие обязательства сторон по обеспечению устойчивого экономического развития конкретной отрасли. Очевидно, соответствующие положения можно рассматривать как направленные на регламентацию экономических отношений.

**5.** Соглашение должно заключаться в пределах компетенции представителей сторон и не может содержать положений, которые выходят за рамки предоставленных им полномочий. Это правило относится главным образом к представителям работодателей, поскольку они от лица работодателей принимают на себя обязательства по обеспечению установленных соглашением (главным образом, отраслевым и территориальным) условий труда.

**6.** Соглашения в зависимости от уровня и состава участников могут быть генеральными, межрегиональными, региональными, территориальными, отраслевыми (межотраслевыми). При этом отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на федеральном, межрегиональном, региональном и территориальном уровнях.

Региональные законы о социальном партнерстве определяют виды соглашений, заключаемых в соответствующем субъекте РФ, и их содержание. Например, Закон Республики Дагестан от 15.11.2011 N 71 "О социальном партнерстве в Республике Дагестан" предусматривает следующие виды соглашений: республиканские; республиканские отраслевые (межотраслевые); территориальные; территориально-отраслевые (межотраслевые); иные соглашения (ст. 16).

**7.** Соглашения могут быть двусторонними - заключаемыми работодателями и профессиональными союзами (объединениями профсоюзов) - и трехсторонними - заключаемыми с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления. Вид соглашения определяется по согласованию между представителями работников и работодателей. На практике основную часть отраслевых соглашений федерального уровня составляют двухсторонние соглашения, а региональные и территориальные соглашения, как правило, заключаются на трехсторонней основе.

**8.** По выбору сторон могут заключаться иные соглашения, например профессиональные.

Следует отметить, что ч. 10 комментируемой статьи предусматривает возможность заключения соглашений на любом уровне социального партнерства, т.е. в современных условиях допустимы и соглашения на локальном уровне, однако в этом случае они должны быть посвящены "отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений".

**9.** На каждом уровне социального партнерства (федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном) может заключаться только одно трехстороннее соглашение. Такое правовое регулирование учитывает своеобразный "программный" характер указанных соглашений, определяющих по сложившейся практике не только и не столько конкретные условия труда, сколько общие обязательства по развитию экономики региона или территории, обеспечению занятости, достижению определенного уровня оплаты труда и т.п.

Статья 46. Содержание и структура соглашения

Комментарий к статье 46

**1.** Определение содержания соглашения и его структуры - прерогатива представителей работников и работодателей. Они в соответствии с положениями Конвенции МОТ N 98 свободно выбирают вопросы для обсуждения. Однако свобода выбора вопросов для обсуждения и включения в соглашения не безгранична.

Во-первых, она ограничивается кругом общественных отношений, которые регулируются трудовым законодательством, и общественных отношений, выходящих за пределы предмета трудового права, но связанных с социальным обслуживанием работников в широком смысле слова.

Соглашения достаточно часто содержат дополнительные льготы и преимущества для работников в сфере социального страхования, пенсионного обеспечения, предоставления жилья, создания условий для оздоровления, занятия спортом, художественной самодеятельностью и т.п.

Во-вторых, при определении содержания соглашения необходимо учитывать общие правила соотношения различных источников трудового права. Согласно ст. 9 ТК соглашения не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, предусмотренный трудовым законодательством.

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

**2.** Свобода сторон ограничена и специальным указанием законодателя на обязательность определения срока действия соглашения и порядка осуществления контроля за его выполнением. Такое указание направлено на определенность правового положения как социальных партнеров, заключивших соглашение, так и работников, на которых распространяется его действие. Кроме того, законодатель подчеркивает не только необходимость осуществления контроля как такового, но и установление порядка проведения контрольных мероприятий.

**3.** Часть 2 комментируемой статьи приводит примерный перечень вопросов, которые могут найти отражение в соглашении.

Традиционно в отраслевые соглашения, которые являются наиболее распространенными, включаются положения: о создании условий для устойчивого развития отрасли (обязательства в области производственных и экономических отношений); об обеспечении занятости; об оплате труда; об охране труда и здоровья; о социальных льготах, гарантиях и компенсациях; о гарантиях профсоюзной деятельности и социального партнерства; о контроле за выполнением соглашения и ответственности сторон за выполнение принятых обязательств.

**4.** Важно отметить, что с недавних пор законодатель рекомендует обращать внимание на вопросы подготовки и дополнительного профессионального образования работников и дополнительное пенсионное страхование.

Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения

Комментарий к статье 47

**1.** Содержание и структура соглашения определяются в ходе коллективных переговоров.

**2.** Помимо общих правил проведения коллективных переговоров, предусмотренных ст. 37 ТК (в т.ч. касающихся создания единого представительного органа), стороны могут установить дополнительные процедуры согласования, утверждения соглашения.

С обсуждения этого вопроса целесообразно начать работу комиссии по ведению коллективных переговоров (комиссии по регулированию социально-трудовых отношений). Она устанавливает, в каком порядке, как часто будут проводиться заседания комиссии, будет ли вестись протокол. На первом заседании комиссии по ведению коллективных переговоров может быть определен и регламент ее работы: последовательность обсуждения вопросов, порядок обсуждения и принятия решения (регламент комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утверждается заранее - сразу же после создания соответствующей комиссии).

**3.** Комиссия определяет также срок разработки проекта соглашения и порядок его подписания представителями сторон, степень участия в обсуждении проекта представителей органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

**4.** Особое внимание законодатель уделяет согласованию государственных интересов с интересами социальных партнеров. Это проявляется в установлении сроков заключения соглашений, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств федерального бюджета. Такие соглашения могут заключаться и часто заключаются между работниками и работодателями в сфере здравоохранения, образования, культуры, науки, транспорта, связи, энергетики, других отраслей.

При финансовом обеспечении выполнения обязательств соглашения за счет средств федерального бюджета соглашения должны заключаться, как правило, до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период в Государственную Думу Федерального Собрания РФ. При финансовом обеспечении за счет средств регионального или территориального бюджетов соглашения должны заключаться, как правило, до принятия соответствующих бюджетов.

**5.** Комментируемая статья ориентирует стороны соглашений на максимальный учет интересов друг друга и разрешение разногласий путем переговоров. При этом переговоры по заключению соглашений должны завершиться в трехмесячный срок (при заключении генерального соглашения - в шестимесячный срок). Неурегулированные разногласия фиксируются в протоколе разногласий и разрешаются путем продолжения переговоров либо в процедуре коллективного трудового спора, т.е. установлен порядок, аналогичный порядку заключения коллективного договора.

**6.** В целях привлечения к участию в коллективных переговорах максимального числа работодателей, осуществляющих деятельность в данной отрасли, регионе, территории, законодателем предусмотрена обязанность распространения информации о начале коллективных переговоров по заключению соглашения в средствах массовой информации. Эта обязанность возложена на комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (ведению коллективных переговоров). Одновременно работодатели, не являющиеся членами объединения, которое вступило в коллективные переговоры, могут быть извещены об их начале в индивидуальном порядке.

Такая информация направляется им с целью привлечения к участию в системе социального партнерства. Они могут вступить в члены соответствующего объединения работодателей или присоединиться к коллективным переговорам, не вступая в объединение. При этом формы участия в коллективных переговорах определяются объединением работодателей.

При получении уведомления работодатель обязан проинформировать выборный орган первичной профсоюзной организации, т.е. решение об участии в коллективных переговорах о заключении соглашения принимается не только работодателем.

**7.** Соглашение должно быть подписано представителями сторон.

Статья 48. Действие соглашения

Комментарий к статье 48

**1.** Соглашение является актом срочного действия, оно по усмотрению сторон может заключаться на любой срок, не превышающий трех лет.

**2.** Дата вступления соглашения в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон. Как правило, соглашение вступает в силу с момента его подписания.

**3.** Сторонам предоставлено право продлить действие соглашения один раз на срок не более трех лет. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон.

**4.** Действие соглашения по кругу лиц определяется в зависимости от нескольких критериев. Во-первых, от членства работодателей в объединении, которое заключило соответствующее соглашение.

Члены объединения работодателей выполняют заключенное соглашение в силу своего членства в объединении. К ним приравниваются работодатели, которые являются членами объединений работодателей или иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившее соглашение. Такое уточнение учитывает сложную структуру общероссийских объединений работодателей и возможность так называемого коллективного членства.

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

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

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

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

**5.** Комментируемая статья предусматривает распространение соглашения на органы исполнительной власти и органы местного самоуправления лишь в пределах принятых ими на себя обязательств. Эта норма совершенно верно отражает правовое положение третьей стороны соглашений: участвующие в заключении соглашений органы исполнительной власти или органы местного самоуправления (если они не являются работодателями) выполняют особую роль, которая заключается в оказании социальным партнерам содействия, организационной помощи, учета при определении содержания соглашения интересов государства и общества в целом. Соответственно, они не могут и не должны нести обязательства по выполнению соглашения (кстати, и стороной коллективного трудового спора они не признаются).

**6.** Статья 48 предусматривает и правила определения действия соглашений в отношении работодателей - государственных органов, органов местного самоуправления, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий. Как следует из ст. 34 ТК, соглашение с участием таких работодателей может заключаться от их имени государственным органом или органом местного самоуправления. Поскольку такое представительство предусмотрено законом, заключенное указанными представителями соглашение распространяется на соответствующих работодателей. Таким регулированием еще раз подчеркивается возможность заключения соглашений не только объединениями работодателей, но и государственными органами и органами местного самоуправления.

**7.** Действие соглашения в отношении работников определяется с учетом его распространения на работодателя, с которым они состоят в трудовых отношениях. Исходя из того что обязательства по соглашению возлагаются на работодателя, законодатель в качестве критерия распространения действия соглашения на работников избрал наличие трудовой связи с работодателем, связанным такими обязательствами, а не другие обстоятельства, например членство в профсоюзе, принимавшем участие в заключении соглашения.

**8.** Часть 6 комментируемой статьи содержит коллизионную норму на тот случай, когда на работников распространяется сразу несколько соглашений, например отраслевое соглашение, заключенное на федеральном уровне, и территориальное соглашение. В такой ситуации для применения необходимо избрать положения, наиболее благоприятные для работников. Установленная коллизионная норма основана на общем принципе построения системы источников трудового права - принципе неухудшения положения работника.

**9.** После заключения соглашения (как правило, отраслевого (межотраслевого)) к нему могут присоединиться любые работодатели. Такое присоединение оформляется соглашением сторон - работодателей и профсоюзов, желающих распространить действие соглашения на соответствующие организации. Присоединение к соглашению - добровольная процедура.

**10.** При заключении отраслевых соглашений на федеральном уровне допускается возможность их распространения на всех работодателей соответствующей отрасли по решению руководителя федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере труда. Такое правило предусмотрено в целях унификации условий труда работников отрасли, установления единой системы социальных гарантий для всех трудящихся, работающих в одинаковых производственных условиях. Механизм распространения действия отраслевого соглашения основан на принципе добровольности. Немаловажная роль отводится социальным партнерам, которые заключили соответствующее соглашение. Именно они выступают с предложением о присоединении к заключенному соглашению. До публикации предложения о присоединении должно быть опубликовано само соглашение, т.е. работодатели должны иметь возможность ознакомиться с содержанием данного правового акта.

**11.** Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению утвержден Приказом Минтруда России от 12.11.2015 N 860н "Об утверждении порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению".

**12.** Для решения вопроса о добровольном присоединении к отраслевому соглашению отводится 30 календарных дней.

Если работодатель (работодатели) не ответил в течение 30 дней или согласился присоединиться к заключенному отраслевому соглашению, соглашение считается распространенным на него с момента официального опубликования предложения о присоединении.

Если работодатель в этот срок направил мотивированный отказ присоединиться к соглашению (отказ должен быть представлен в письменной форме), вопрос о распространении на него соглашения может быть решен после проведения консультаций между сторонами отраслевого соглашения, работодателем, отказавшимся присоединиться к нему, выборным органом первичной профсоюзной организации, действующим у данного работодателя, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

**13.** Изложенная схема решения вопроса о присоединении к соглашению (или распространении его действия) дополняется необходимостью проведения работодателем консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации. Протокол таких консультаций должен быть приложен к письменному мотивированному отказу от присоединения к отраслевому соглашению. Процедура консультаций определяется по соглашению между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации.

Если в организации (у индивидуального предпринимателя) нет профсоюзной организации, работодатель указывает это в отказе, направляемом в Минтруд России. В том случае, когда работники соответствующего работодателя объединены в несколько профсоюзных организаций, консультации проводятся с единым представительным органом, созданным в порядке, предусмотренном ст. 37 ТК, наиболее представительной первичной профсоюзной организацией либо организацией, избранной общим собранием (конференцией).

**14.** Направление работодателем мотивированного отказа от присоединения к отраслевому соглашению, как уже отмечалось, не означает, что соглашение не будет на него распространено. Часть 9 комментируемой статьи предусматривает, что соответствующий орган исполнительной власти может провести дополнительные консультации с участием всех заинтересованных сторон. При этом социальные партнеры (как стороны заключенного соглашения, так и работодатель, отказавшийся присоединиться, и профсоюзная организация, объединяющая его работников) не могут уклониться от участия в этих консультациях. Цель таких консультаций заключается в оценке реальных возможностей работодателя выполнять отраслевое соглашение и принятии решения о его распространении на основании объективного и всестороннего изучения всех обстоятельств. В настоящее время процедура консультаций, механизм реализации соответствующих прав и обязанностей, форма решения о распространении (частичном распространении) отраслевого соглашения на работодателя, не принимавшего участия в его заключении, не предусмотрены.

**15.** Надо подчеркнуть, что комментируемая статья допускает распространение только отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне. По отношению к другим соглашениям механизм, предусмотренный ч. ч. 7 - 9 ст. 48, применяться не должен. Вместе с тем широко распространилась практика закрепления в законах субъектов РФ о социальном партнерстве аналогичных правил по отношению к соглашениям, заключаемым на региональном уровне.

**16.** Все соглашения, как следует из положения ч. 10 комментируемой статьи, подлежат опубликованию. По всей видимости, публикация должна производиться в официальных изданиях. Порядок опубликования соглашений (за исключением отраслевых, заключенных на федеральном уровне) должны определить стороны. По сложившейся практике все соглашения размещаются на официальном сайте Минтруда России, а кроме того, публикуются в отраслевых или профсоюзных изданиях. Например, Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы, утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения, Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 08.12.2016 (ред. от 27.02.2018), размещено на официальном сайте Минтруда России и опубликовано в газете "Солидарность" (2017, N 3, 4). В этой же газете опубликовано большинство других отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне.

**17.** В соглашение могут быть включены специальные правила приостановления действия отдельных его положений в отношении работодателя, который по объективным причинам не может выполнить тех или иных его требований. Важно отметить, что норма ч. 7 комментируемой статьи устанавливает пределы усмотрения социальных партнеров, принимающих решение о приостановлении действия некоторых положений соглашения в отношении работодателя, обратившегося с соответствующим предложением. Во-первых, предложение должно исходить не только от самого работодателя, но и от представителя занятых у него работников. Во-вторых, оно должно быть мотивированным. Очевидно, работодатель должен обосновать невозможность выполнения требований некоторых положений соглашения объективными обстоятельствами, в числе которых законодатель указывает причины экономического, технологического и организационного характера. Надо признать, что применение конкретной технологии и/или организации производства (оказания услуг) вряд ли может повлечь невозможность выполнения отраслевого, регионального и другого соглашения. Скорее, речь должна идти о специфике экономического и финансового положения работодателя в тот или иной период времени. В-третьих, приостановление может касаться не всего соглашения, а только его отдельных положений. В-четвертых, оно носит временный характер, т.е. охватывает не весь период действия соглашения, например полгода из двух лет, на которые оно заключено.

Статья 49. Изменение и дополнение соглашения

Комментарий к статье 49

Соглашение любого вида может быть изменено и дополнено в процессе проведения коллективных переговоров (см. коммент. к ст. 37). Однако стороны вправе самостоятельно определить порядок внесения изменений и дополнений в заключенное ими соглашение. Например, предусмотреть, что изменения вносятся по согласованию сторон после проведения консультаций либо по решению отраслевой комиссии по ведению коллективных переговоров.

Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения

Комментарий к статье 50

**1.** Коллективный договор и соглашение подлежат уведомительной регистрации в органах по труду. Соглашения, заключенные на федеральном уровне, направляются на регистрацию в Роструд, другие соглашения и коллективные договоры - в территориальные органы по труду (территориальные органы Роструда).

Порядок регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне, а также межрегиональных соглашений установлен Административным регламентом предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональных соглашений, утвержденным Приказом Минтруда России от 12.09.2014 N 636н, который, в частности, предусматривает выдачу сторонам соглашения уведомления о регистрации.

Законы субъектов РФ могут предусмотреть наделение органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений. Нельзя сказать, что все или большинство субъектов РФ воспользовались предоставленным правом, однако некоторые региональные законы о социальном партнерстве предусматривают осуществление уведомительной регистрации коллективных договоров органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, осуществляющими переданные государственные полномочия в сфере трудовых отношений (ст. 13 Закона Чувашской Республики от 30.03.2006 N 7 "О социальном партнерстве").

**2.** Регистрация имеет уведомительный характер, т.е. не порождает правовых последствий для сторон. Коллективный договор, соглашение вступают в действие с момента, определенного сторонами, факт регистрации не влияет на их юридическую силу.

**3.** Уведомительная регистрация проводится для реализации двух значимых на практике задач: получения информации о количестве и содержании заключенных коллективных договоров и соглашений и выявления положений коллективно-договорных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством.

Информация необходима органам исполнительной власти для выявления тенденций коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, учета опыта договорного регулирования при принятии законов и иных нормативных правовых актов о труде и, наконец, для определения потребности в государственном вмешательстве в сферу труда: необходимости регулирования тех или иных общественных отношений и уточнения характера такого регулирования.

**4.** Выявление условий коллективных договоров и соглашений, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, осуществляется органами по труду для оказания юридической помощи сторонам социального партнерства (такие положения могут быть включены в коллективно-договорные акты в силу неосведомленности сторон) и защиты трудовых прав работников.

Выявив такие условия, орган по труду (территориальный орган Роструда) сообщает об этом представителям работодателей и работников, заключившим соответствующий коллективный договор, соглашение, для внесения необходимых изменений и в соответствующую государственную инспекцию труда для усиления контроля за соблюдением трудового законодательства. Инспекция труда может выдать предписание об устранении нарушения трудовых прав работников.

**5.** Условия коллективных договоров, соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами о труде, недействительны с момента принятия коллективных договоров, соглашений.

Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

Комментарий к статье 51

**1.** Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляют прежде всего представители социальных партнеров.

**2.** Порядок и формы осуществления контроля устанавливаются сторонами самостоятельно, в т.ч. могут быть определены в самом коллективном договоре или соглашении. Допустимо использовать форму отчета о выполнении коллективного договора, соглашения на общем собрании (конференции) работников, профсоюзной конференции и т.п.

**3**. Для проведения контроля они обязаны предоставлять друг другу информацию о выполнении условий договорного акта, финансово-экономическом состоянии и т.д.

Правило о предоставлении информации относится главным образом к работодателю (работодателям), поскольку именно на него возложено исполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Информацию должны предоставлять и органы исполнительной власти, и органы местного самоуправления, которые принимали участие в коллективных переговорах по заключению соглашения.

**4.** Часть 2 комментируемой статьи предусматривает порядок и сроки предоставления информации: заинтересованная сторона должна направить запрос и имеет право получить соответствующую информацию в течение месяца со дня получения запроса партнером.

**5.** Контроль за соблюдением коллективных договоров и соглашений осуществляют и профсоюзные правовые инспекции (Типовое положение о профсоюзной правовой инспекции труда в редакции утв. Постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 22.11.2011 N 7-15).

Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией

Комментарий к статье 52

**1.** В качестве одной из форм социального партнерства ст. 27 ТК называет участие работников в управлении организацией. Эта форма является важным элементом политической стабильности в современном рыночном обществе и необходимым условием равноправного сотрудничества между трудом и капиталом, одной из форм социального партнерства.

Демократизация всех сфер жизни поставила вопрос о необходимости партнерских отношений между работниками и работодателями на уровне организации, выявления общих целей, объединяющих участников производственных отношений. Однако задача построения таких отношений осложняется тем, что создаваемые для реализации прав работников органы и совместно разрабатываемые процедуры не должны препятствовать развитию производства, снижению конкурентоспособности организации в сфере свободного рынка. Перекос в сторону интересов работодателей и их объединений также достаточно опасен, поскольку ведет к конфронтации, усилению социальной напряженности и нестабильности в обществе.

**2.** Нормативная база для участия работников в управлении организацией заложена в положениях Всеобщей декларации прав человека 1948 г. В ней предусматривается, что каждый человек как член общества имеет право на социальное обеспечение и на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и для свободного развития его личности прав в экономической, социальной и культурной областях через посредство национальных усилий и международного сотрудничества и в соответствии со структурой и ресурсами каждого государства (ст. 22).

Этот общий тезис преломляется в положение о том, что каждый работник как гражданин имеет право на свободную реализацию своих способностей, закрепленное в Конституции РФ, программных документах профсоюзов и т.п.

**3.** Давно отмечен тот факт, что завоевания политической демократии не совпадают с возможностями участвовать в разработке производственных решений, иметь хотя бы информацию о принимаемых или готовящихся решениях, затрагивающих интересы работников. Институт участия работников в управлении организацией призван преодолеть существующий разрыв между политической и производственной демократией. Достигнуть этой цели можно различными путями: признавая за работниками и их представителями право на ведение переговоров с работодателем относительно условий труда и защиты их интересов, привлекая профессиональные союзы к консультациям по поводу общих проблем производства как в рамках организации, так и на отраслевом и национальном уровнях, стимулируя деятельность социальных партнеров, направленную на достижение мира в трудовых отношениях.

**4.** Предоставление работникам возможности участвовать в управлении организацией оказывает немаловажное влияние на эффективность работы организации. Приобщая работников прямо или косвенно к принятию управленческих решений, работодатели могут рассчитывать на увеличение объема выпускаемой продукции, улучшение ее качества, на более рациональное использование рабочей силы, быстрейшее внедрение новой техники и технологии.

Одновременно с помощью института участия работников в управлении организацией работодатели могут существенно уменьшить число трудовых конфликтов, оптимизировать отношения между персоналом и менеджментом компании, что не замедлит сказаться на конечных итогах деятельности организации, улучшит взаимоотношения с инвесторами и проч.

Значительную роль в становлении и внедрении в национальную и международную практику систем участия работников в управлении организацией сыграли нормы и рекомендации Международной организации труда, направленные на расширение прав трудящихся. К таким документам относятся Конвенция N 154 "О содействии коллективным переговорам" (1981), Рекомендация N 94 "О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия" (1952), Рекомендация N 129 "О связях между администрацией и трудящимися на предприятии" (1967), Конвенция N 135 и Рекомендация N 143 "О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях" (1971).

**5.** Международная организация труда поощряет развитие института участия работников в управлении организацией. Его развитие идет по нескольким основным направлениям: первое - закрепление и использование процедур информирования и консультирования работников, заключение коллективных договоров; второе - создание в организациях представительных органов работников для участия совместно с органами управления в решении вопросов социального и экономического развития; третье направление определяет участие работников или их представителей в органах управления корпоративных организаций, четвертое - участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

**6.** Право на участие в управлении может осуществляться как каждым работником индивидуально, так и коллективом работающих в целом.

Каждый работник вправе обратиться к работодателю или его представителям с предложениями по улучшению производственного процесса, корректировке производственных заданий, по устранению имеющихся недостатков, снижающих эффективность производства, и др.

Участие коллектива работников в управлении организацией осуществляется как путем прямого обращения к работодателю (как правило, по вопросам сугубо производственного характера - выпуска продукции, использования оборудования, исполнения производственных заданий и проч.), так и через представительные органы (по вопросам, касающимся персонала, экономической и финансовой политики организации и т.п.).

**7.** Представление интересов всех (или большинства) работников при реализации ими права на участие в управлении организацией может осуществляться представителями работников, к которым законодатель относит профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иными представителями, избираемыми работниками в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Создание иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

Законодательство наделяет как профессиональные союзы, так и иные избранные работниками органы равными правами при реализации полномочий по участию в управлении и участию в выработке управленческих решений, затрагивающих существенные интересы работников.

В небольших организациях, где избрание коллегиального органа не представляется возможным, работники могут назначить уполномоченного (профорганизатора, доверенное лицо), который вправе от их имени реализовывать право работников на участие в управлении.

До настоящего времени практика складывалась так, что основными представителями прав и интересов работников являются профессиональные союзы, которые должны уделять и уделяют значительное внимание проблемам участия в управлении в предусмотренных законодательством формах.

**8.** Новым органом, который может сыграть заметную роль в деле обеспечения участия работников в управлении организацией, может стать производственный совет. Согласно ст. 22 ТК работодатель - юридическое лицо или индивидуальный предприниматель вправе создавать производственный совет. Законодатель определяет производственный совет как совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации.

Создание производственного совета позволит работодателю наладить эффективное взаимодействие с работниками по многим значимым вопросам, в том числе по оптимизации организационной структуры предприятия, совершенствованию используемых технологий, подготовке перспективных планов модернизации производства.

Поскольку полномочия, цели и задачи производственных советов во многом схожи с целями и задачами, которые достигаются посредством реализации механизмов участия работников в управлении организацией, представляется, что в дальнейшем производственные советы смогут стать полноценными участниками процессов социального партнерства и содействовать достижению социального мира в организациях (подробнее о производственных советах см. коммент. к ст. 22).

**9.** Право работников на участие в управлении и связанные с ним правомочия детально регламентируются ТК. Прежде всего, следует отметить, что рассматриваемое право закрепляется в перечне основных прав работников. В соответствии со ст. 21 ТК предусматривается право работников на участие в управлении организацией в установленных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

Кроме того, к числу основных прав работников относятся право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений, право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

Все эти полномочия являются весьма значимыми при реализации комплексного права на участие в управлении организацией, поскольку цель такого участия - наиболее полное удовлетворение интересов работников, соблюдение их прав и уважение работодателем законных интересов работников, создание возможностей для реализации работниками своих предложений по оптимизации производственного процесса.

В соответствии со сложившейся практикой и международными нормами ТК предусматривает различные формы и методы такого участия, к которым можно отнести следующие. Во-первых, это предоставление работникам информации, затрагивающей интересы персонала и необходимой для коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Во-вторых, это проведение консультаций с представительными органами работников при принятии работодателем управленческих решений, влияющих на существенные условия труда работников, или при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового законодательства. И в-третьих, это возможность участия представительных органов работников в работе коллегиальных органов управления организацией (общих собраний участников, наблюдательных советов, советов директоров, правлений, дирекций и проч.).

Законодательно определяются и механизмы проведения консультаций и предоставления информации, порядок учета работодателем мнения выборного представительного органа работников и принятия взаимоприемлемого для сторон решения (ст. ст. 372 и 373 ТК).

**10.** Наряду с нормами ТК право на участие работников в управлении организацией закрепляется и иными федеральными законами, а также нормативными правовыми актами. Так, в соответствии со ст. 26 **Закона об образовании** в образовательной организации формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание (конференция) работников образовательной организации (в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования - общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации), педагогический совет (в образовательной организации высшего образования - ученый совет), а также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации.

**11.** В дополнение к законодательным актам и актам, принимаемым Президентом РФ, Правительством РФ и заинтересованными министерствами и ведомствами, субъектами Российской Федерации и органами местного самоуправления, право на участие работников в управлении может закрепляться учредительными документами организации, к которым могут быть отнесены ее уставы и положения.

**12.** В организации возможны разработка и применение специальных локальных нормативных актов, которые также могут содержать права, касающиеся права работников на управление организацией. Данные акты могут определять взаимоотношения работодателя и его представителей с органами, представляющими интересы работников.

В таких актах могут быть определены и формы участия работников в управлении, правила и процедуры предоставления информации, порядок проведения консультаций и принятия взаимоприемлемых для сторон решений.

Особенно актуальным представляется право работников делегировать своих представителей для участия в работе коллегиальных органов управления организацией (общем собрании участников или членов организации, наблюдательном совете, совете директоров, правлении и проч.) с правом совещательного голоса.

Наличие указанных прав в локальных актах организации позволяет работникам своевременно и более эффективно отстаивать свои права перед работодателем, своевременно влиять на планируемые и принимаемые им решения (подробнее см. ст. 53.1 ТК и комментарий к ней).

Вопросы реализации работниками права на участие в управлении могут быть включены и в коллективный договор.

Соглашения, заключаемые сторонами социального партнерства на других уровнях (выше локального), также могут содержать разделы, посвященные участию работников в управлении организациями.

**13.** Обращает на себя внимание то обстоятельство, что положения данной главы распространяются только на работодателей - юридических лиц.

Данному обстоятельству может быть дано как минимум два объяснения. Первое - при принятии **Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ**, которым в значительной мере были усилены права индивидуальных предпринимателей в социально-трудовой сфере, законодатель не вполне последовательно внес в ТК соответствующие изменения. Так, индивидуальные предприниматели наделены правом принимать локальные нормативные акты, вступать в коллективные переговоры и пр. Соответствующими правами наделены и работники, заключившие трудовые договоры с индивидуальными предпринимателями. Однако права участвовать в управлении делами индивидуального предпринимателя, влиять на выработку и принятие им управленческих решений таким работникам не предоставлено.

Второй причиной может быть названо то обстоятельство, что работодатели - индивидуальные предприниматели не поощряют и не развивают системы участия работников в организации производственного процесса, в выработке управленческих решений. Это объясняется спецификой деятельности таких предпринимателей, немногочисленностью работников, почти полным отсутствием органов профессиональных союзов.

Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией

Комментарий к статье 53

**1.** Закрепление в законодательстве форм участия работников в управлении организацией является важной гарантией возможности реализации работниками данного права. Непризнание работодателем той или иной формы участия работников в управлении организацией может быть расценено как прямое нарушение законодательства о труде и повлечет применение к виновному работодателю установленных законодательством мер ответственности.

Наиболее значимым является учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК, коллективным договором, соглашением.

Трудовой кодекс закрепляет обязанность работодателя принимать отдельные решения с учетом мнения представительного органа работников. Так, ст. 8 ТК предусматривает, что в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников.

Порядок учета мнения представительного органа работников закреплен законодательно и не может быть произвольно изменен или проигнорирован работодателем (см. ст. 372 и коммент. к ней).

В том случае, если закон требует от работодателя при принятии локального нормативного акта организации соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, такое требование должно быть неукоснительно исполнено. В противном случае локальный акт, принятый работодателем с нарушением этой процедуры, должен быть признан недействующим.

Избрание такой формы, как учет мнения представительного органа работников, отвечает требованиям производственной демократии, т.к., с одной стороны, позволяет наиболее полно учесть интересы работников, а с другой - не ограничивает возможностей работодателя принять то или иное управленческое решение.

**2.** Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Данная форма принятия локального нормативного акта может быть предусмотрена только двусторонним актом - коллективным договором, поскольку сужает право работодателя на принятие необходимого управленческого решения. В этом случае для того, чтобы локальный нормативный акт организации был признан легитимным, необходимо, чтобы профсоюз не просто высказал свое мотивированное мнение, а согласился, т.е. выразил письменное согласие с решением работодателя о необходимости, законности и целесообразности принятия данного локального акта в предложенной работодателем редакции.

В противном случае такой локальный нормативный акт будет признан не подлежащим применению (ст. 8 ТК).

**3.** Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях возникающие отношения регулируются законами или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Следует отметить, что законодатель ставит необходимость учета мнения представительного органа работников в зависимость от двух условий.

Во-первых, акты или решения, при принятии которых необходимо учитывать мнение представительного органа работников, должны содержать нормы трудового права, т.е. создавать, изменять или прекращать трудовые правоотношения.

Во-вторых, учет мнения представительного органа работников требуется только в случаях, определенных законодательством, локальными актами, коллективным договором, соглашениями.

Во всех остальных случаях учет мнения представительного органа не является обязательным.

**4.** В соответствии с ТК учет мнения представительного органа работников требуется при принятии работодателем следующих решений:

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);

- порядке проведения аттестации (ст. 81);

- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);

- определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);

- составлении графиков сменности (ст. 103);

- разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 105);

- определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);

- привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);

- установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);

- утверждении графика отпусков (ст. 123);

- введении системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);

- утверждении формы расчетного листка (ст. 136);

- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);

- установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);

- установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);

- введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);

- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);

- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180);

- утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190);

- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196);

- утверждении правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212);

- установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);

- утверждении порядка применения вахтового метода (ст. 297);

- увеличении продолжительности вахты до трех месяцев (ст. 299);

- утверждении графика работы на вахте (ст. 301);

- установлении надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302);

- определении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 325);

- определении размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 326).

Рассматривая предложенные работодателем решения, представительные органы работников должны проверять их соответствие действующему законодательству и существующему в организации порядку подготовки и принятия подобных решений.

Последнее особенно актуально в отношении локальных нормативных актов организации, т.к. нарушение установленного порядка их принятия может привести к признанию их недействующими или отмене в судебном порядке (например, актов, принятых общим собранием акционеров).

**5.** Следующей формой участия работников в управлении организацией ТК называет проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Поскольку законодатель наделяет работодателя достаточно широкими правами по принятию локальных нормативных актов, которые могут затрагивать существенные права и интересы работников, представительные органы работников, а особенно профессиональные союзы должны очень внимательно и скрупулезно подходить к проведению подобных консультаций. Прежде всего необходимо тщательно следить за тем, чтобы в таких актах не содержалось норм, ухудшающих положение работников по сравнению с действующими законодательными актами. Кроме того, вновь принимаемые локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с аналогичными актами, действовавшими ранее. В том случае, если такие нормы включены в локальный нормативный акт, а работодатель настаивает на его принятии в данной редакции, то представительному органу необходимо тщательно выяснить мотивы и экономические обоснования принимаемых решений.

Если же новый локальный нормативный акт изменяет существенные условия трудового договора, то представительным органам необходимо проверять, какими причинами, связанными с изменениями организационных или технологических условий труда, это вызвано. Необходимо тщательно проверять, имели ли место сами организационные или технологические изменения.

Если же будет установлено, что правила ст. 74 ТК в отношении работников нарушены, представительный орган (профсоюз) имеет право обжаловать действия работодателя в государственную инспекцию труда.

Комментируемая норма соответствует положениям Рекомендации МОТ N 94 "О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия" (1952), в которой предусматривается, что должны приниматься надлежащие меры с целью содействия консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия по вопросам, представляющим общий интерес и не охватываемым процедурой коллективных переговоров или какой-либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда.

Рекомендуется также принимать соответствующие законодательные решения, стимулирующие проведение консультаций и создание на уровне организации атмосферы сотрудничества и взаимного уважения интересов социальных партнеров.

В том случае, если после проведения консультаций с представительным органом работников стороны социального партнерства не пришли к соглашению, работодатель вправе принимать необходимые управленческие решения, а представительные органы работников вправе обжаловать эти решения в государственную инспекцию труда или начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК.

**6.** Право представительных органов на получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, является крайне важным при реализации не только права на участие работников в управлении организацией, но и при коллективно-договорном регулировании трудовых отношений. Отсутствие у работников и их представителей информации о перспективах развития организации, введении новых технологических и иных условий существенно влияет на уровень правовой защищенности трудовых прав работников, содержание заключаемых коллективных договоров, эффективность коллективных переговоров.

Кроме того, представители работников должны иметь право потребовать необходимую им информацию для реализации своих прав по представительству и защите интересов работников.

Право на информацию состоит в том, что для осуществления своей уставной деятельности представительные органы работников и прежде всего профессиональные союзы вправе беспрепятственно и бесплатно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам. Своевременное получение информации влияет на стратегию профсоюзов, избрание ими приоритетов в своей деятельности, включение наиболее актуальных положений в коллективные договоры, соглашения и др.

Закон определяет, что представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; подготовки и дополнительного профессионального образования работников; по другим вопросам, предусмотренным ТК, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Как видим, приведенный комментируемой статьей перечень вопросов не является исчерпывающим и представители работников должны стремиться к его расширению.

При этом они вправе руководствоваться положениями Рекомендации МОТ N 129 "О связях между администрацией и трудящимися на предприятии" (1967). В ней, в частности, предусматривается, что предприниматели и их организации, а также трудящиеся и их организации должны в своих общих интересах признать важность атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, которая благотворна как для эффективной деятельности предприятия, так и для чаяний трудящихся. Создание такой атмосферы должно облегчаться путем быстрого распространения и обмена возможно более полной и объективной информацией по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий трудящихся. С целью создания такой атмосферы администрация должна после консультации с представителями трудящихся принять соответствующие меры для применения эффективной политики связей с трудящимися и их представителями.

Эффективная политика связей должна обеспечивать такое положение, чтобы до принятия администрацией решения по важным вопросам работники должны быть проинформированы об этом и между заинтересованными сторонами происходили консультации, поскольку передача такой информации не причиняет ущерба ни одной из сторон.

Подробно рассматривается и вопрос о характере информации, которая может быть предоставлена работникам. Так, предоставляемая администрацией информация должна в зависимости от своего характера быть адресована либо представителям работников, либо работникам. Она должна по мере возможности включать все интересующие работников вопросы, относящиеся к работе предприятия и его перспективам, а также к положению работников в настоящее время и в будущем, поскольку передача такой информации не причинит ущерба сторонам.

В частности, работодатель должен предоставлять информацию относительно следующих вопросов:

1) общих условий занятости, включая условия найма, перевода и увольнения;

2) описания обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и места конкретной работы в структуре предприятия;

3) возможностей профессионального обучения и перспектив продвижения по работе на предприятии;

4) общих условий труда;

5) правил техники безопасности и гигиены труда и инструкций по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

6) процедур, установленных для рассмотрения жалоб, а также правил и практики, которые регулируют их применение, и условий, дающих право прибегать к ним;

7) социально-бытового обслуживания персонала (медицинского обслуживания, здравоохранения, столовых, жилищных условий, условий отдыха, условий для хранения сбережений и банковского обслуживания и т.д.);

8) систем социального обеспечения или социальной помощи, существующих на предприятии;

9) положений национальных систем социального обеспечения, распространяющихся на трудящихся в силу того, что они работают на предприятии;

10) общего положения предприятия и перспектив или планов его дальнейшего развития;

11) разъяснения решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение трудящихся на предприятии;

12) методов консультаций, дискуссий и сотрудничества между администрацией и ее представителями, с одной стороны, и трудящимися и их представителями - с другой.

На основании этого перечня профсоюзы и другие представительные органы работников должны разрабатывать и включать в коллективные договоры перечни информации, которая может быть затребована у работодателя.

Еще раз повторим, что право на получение полной и объективной информации имеет большое значение при реализации правомочий по участию работников в управлении организацией, т.к., не обладая такой информацией, невозможно ни садиться за стол переговоров, ни предпринимать какие бы то ни было действия по защите интересов работников, ни разрабатывать стратегию и тактику профсоюзной работы.

**7.** Зачастую работодатели отказывают профессиональным союзам и иным представительным органам работников в предоставлении требуемой информации, ссылаясь на то, что сведения составляют коммерческую тайну.

Понятие "коммерческая тайна" содержится в положениях **Закона о коммерческой тайне**.

В соответствии со ст. 3 указанного Закона коммерческая тайна - режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду.

При этом информация, составляющая коммерческую тайну (секрет производства), - сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и др.), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны. То есть информация, в отношении которой работодателем устанавливаются меры по защите конфиденциальности, в частности информация о перспективах развития организации, планируемых контрактах, сделках, прибыли и убытках, относится к разряду сведений, составляющих коммерческую тайну.

Естественно, что информация о перспективах развития организации, планируемых контрактах, сделках, прибыли и убытках относится к разряду сведений, составляющих коммерческую тайну.

С другой стороны, профессиональные союзы и их органы не имеют возможности начать коллективные переговоры, разрабатывать проекты коллективных договоров, не владея подобной информацией. Так, возможность включения в коллективный договор положений, касающихся предоставления работникам определенных льгот и преимуществ, напрямую зависит от прибыльной работы организации, планируемой прибыли и проч.

Представляется, что возникающая коллизия должна быть решена следующим образом. При предоставлении профессиональному союзу (или иному представителю работников) сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, с уполномоченным представителем должен быть заключен договор о неразглашении полученных сведений. И в том случае, если будет доказано, что убытки для организации возникли в связи с неправомерными действиями профсоюзного органа (или иного представителя работников), разгласившего коммерческую тайну, такой орган (или представитель) может быть привлечен к установленной законом ответственности.

Иными словами, отнесение сведений к разряду служебной или коммерческой тайны не может служить основанием для отказа профессиональному союзу или иному представительному органу в предоставлении информации.

Такой вывод подтверждается и тем, что законодатель установил ответственность работодателя за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения. Так, непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 5.29 КоАП РФ).

**8.** В качестве формы участия работников в управлении организацией ТК предусматривает обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, возможность внесения предложений по ее совершенствованию.

Данная форма может быть реализована непосредственно каждым работником, который может высказать работодателю или его представителям предложения по совершенствованию работы организации, осуществлению технологического процесса, оптимизации организации труда и проч.

В то же время указанное правомочие может быть реализовано и представителями работников от имени всего коллектива работающих. В этом случае высказываемые предложения касаются мероприятий по предотвращению массовых увольнений, переобучению персонала и проч., т.е. таких вопросов, которые затрагивают существенные интересы всех работников организации.

**9.** Обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации корреспондирует с другими формами участия работников в управлении организацией. Ведь если представители работников будут иметь право знакомиться с перспективами организации и участвовать в выработке таких планов, они смогут получить информацию и о перспективах социального развития, внедрения новых форм и методов производства, технической реорганизации производства, механизации и автоматизации, они смогут подготовить коллектив как к благоприятным, так и к неблагоприятным изменениям и реализация таких планов может быть осуществлена безболезненно с минимальными негативными последствиями.

**10.** Вопросы разработки проекта и заключения коллективных договоров также являются важными при реализации права на участие в управлении организацией. Коллективный договор является правовым актом, в который по соглашению сторон могут быть включены условия, выгодные для работников, закрепляющие предоставляемые им льготы и преимущества, в нем могут быть закреплены и иные не предусмотренные законом формы и методы реализации права на участие работников в управлении организацией.

Кроме того, в коллективных договорах могут быть закреплены перечни предоставляемой информации и оговорены случаи, когда управленческое решение или локальный нормативный акт принимаются по согласованию или совместно с представительными органами работников.

**11.** С 2018 года закон прямо предусматривает право участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией с правом совещательного голоса в соответствии с ТК, иными федеральными законами, учредительным документом организации, коллективным договором, соглашениями. Ранее такое право предоставлялось только профсоюзным представителям. Так, ст. 16 **Закона о профсоюзах** закрепляет за профессиональными союзами право по уполномочию работников иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией. Теперь данное право конкретизировано и может быть использовано любыми представителями работников (подробнее см. ст. 53.1 и комментарий к ней).

**12.** Трудовой кодекс не устанавливает исчерпывающего перечня форм участия работников в управлении организацией. Иные формы участия могут быть закреплены в законодательстве, учредительных документах организации, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах организации.

Статья 53.1. Участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса

Комментарий к статье 53.1

**1.** Комментируемая статья предусматривает, что представители работников имеют право участвовать с правом совещательного голоса в заседаниях коллегиального органа управления организации. Порядок такого участия может устанавливаться федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями.

В соответствии со ст. 53 ГК РФ юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительным документом.

Порядок образования и компетенция органов юридического лица определяются законом и учредительным документом.

Учредительным документом может быть предусмотрено, что полномочия выступать от имени юридического лица предоставлены нескольким лицам, действующим совместно или независимо друг от друга. Сведения об этом подлежат включению в единый государственный реестр юридических лиц.

Органы юридического лица не только осуществляют непосредственно само администрирование, но и от имени субъекта выступают в имущественном обороте. Другими словами, действия этих структур признаются деятельностью самой компании. Они - часть организации и не считаются самостоятельными правовыми субъектами.

Органы юридического лица обладают определенной компетенцией. Она представляет собой круг вопросов, за пределы которого они выходить не могут. Иными словами, решения органов юридического лица считаются правомерными только относительно вверенных им полномочий. В случае их превышения могут возникать определенные последствия.

Органы управления юридического лица могут быть единоличными или коллегиальными. К первым, например, относят директора (в том числе генерального), председателя правления, президента и т.д. Коллегиальные органы юридического лица - это, например, попечительский или наблюдательный совет, общее собрание и проч. Коллегиальные органы управления формируются, как правило, в корпоративных организациях, т.е. в объединениях лиц (товарищества, кооперативы, общественные организации) или объединениях капиталов (общества с ограниченно ответственностью, акционерные общества). В унитарных организациях (образовательных или научных учреждениях, а также в фондах) могут формироваться попечительские советы, которые также могут быть отнесены к органам управления организациями.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что в случае формирования в организации нескольких коллегиальных органов управления (общее собрание, наблюдательный совет, правление) представители работника будут иметь право участвовать в заседаниях только одного органа управления, что вытекает как из названия, так и из содержания комментируемой статьи. Иными словами, если законодательством не определен порядок участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации, то в заседаниях какого именно коллегиального исполнительного органа будут участвовать указанные представители, будет определяться учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями.

**2.** Назначать представителей работников, полномочных участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с положениями ч. 1 комментируемой статьи, вправе представитель (представительный орган) работников, определяемый в соответствии со ст. ст. 29 - 31 ТК. Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю организации и в коллегиальный орган управления организации, в заседаниях которого будут участвовать представители работников. Такое решение представляется наиболее приемлемым для работодателей, так как устанавливает единые требования к избранию уполномоченных представителей и не дает возможности случайным и неподготовленным людям участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации.

Закон устанавливает, что представители работников, участвующие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса, несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием. Такое решение позволит минимизировать риски работодателя, вынужденного принимать важные коммерческие решения в присутствии посторонних лиц, так как, по сути, участие с правом совещательного голоса является лишь разновидностью реализации права на информацию. Представители работников своевременно получают информацию, непосредственно затрагивающую интересы представляемых ими работников, что позволяет им высказать свое мнение по поводу принимаемых решений и тем самым предотвратить существенное ухудшение трудовых прав работников, возникновение коллективных споров, забастовок и др.

**3.** Представитель работников, участвующий в заседании коллегиального органа управления организации, может лишь выразить отношение работников к тому или иному решению, принимаемому на заседании, но никоим образом не может на него повлиять. Такое положение значительно снижает эффективность комментируемой нормы, однако наделение представителей работников правом участвовать в работе коллегиальных органов управления, пусть даже и совещательным голосом, является важной вехой на пути становления производственной демократии.

Статья 54. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

Комментарий к статье 54

**1.** В КоАП РФ предусмотрена ответственность за уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки (ст. 5.28).

Подобные действия влекут наложение административного штрафа в размере от 1 000 до 3 000 руб.

**2.** Статья 5.30 КоАП РФ предусматривает ответственность за необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения.

Такая ответственность предусмотрена лишь для работодателя или лица, его представляющего. Размер административного штрафа составляет от 3 000 до 5 000 руб. Штраф не является единственной санкцией за совершение указанного правонарушения, возможно и предупреждение.

**3.** Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1 000 до 3 000 руб. (ст. 5.29 КоАП РФ).

Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения

Комментарий к статье 55

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3 000 до 5 000 руб. (ст. 5.31 КоАП РФ).

Ответственность для представителей работников законодательством об административных правонарушениях не предусмотрена.

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

Комментарий к статье 56

**1.** В ст. 56 ТК, определяющей понятие и стороны трудового договора, четко сформулированы обязательства работника и работодателя как сторон трудового договора (о понятии работодателя и работника см. коммент. к ст. 20). В частности, закреплена обязанность работодателя предоставить работнику именно ту работу, которая соответствует его трудовой функции, обусловленной при заключении трудового договора.

Под трудовой функцией в соответствии со ст. 15 ТК понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы (см. коммент. к ней).

Работник обязуется выполнять обусловленную соглашением трудовую функцию лично в интересах, под управлением и контролем работодателя. Он не вправе поручить ее другому работнику или нанять другое лицо для выполнения обязанностей, взятых на себя по трудовому договору.

На работодателя возлагается обязанность обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, заключенным с работником.

Указание на обязательство работодателя обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым договором, следует признать весьма полезным, т.к. тем самым повышается роль трудового договора как соглашения между работником и работодателем в регулировании трудовых отношений.

В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи работодатель обязан своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. Своевременной считается выплата заработной платы не реже чем каждые полмесяца и в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (см. коммент. к ст. 136).

**2.** Сформулированное в ст. 56 понятие трудового договора позволяет выделить его основные элементы (признаки), позволяющие отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда: договора подряда (ст. 702 ГК РФ); договора на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ (ст. 769 ГК РФ); договора возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК РФ); договора поручения (ст. 971 ГК РФ).

К таким элементам относятся:

- специфика обязанности, принимаемой на себя по трудовому договору работником, выражающаяся в выполнении работы по определенной должности в соответствии со штатным расписанием; профессии, специальности с указанием квалификации, т.е. обусловленной соглашением сторон трудовой функции;

- выполнение работы с подчинением внутреннему трудовому распорядку;

- обязанность работодателя обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой функции, все указанные гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения определенной работы, целью которой является достижение ее конкретного конечного результата. Достижение же конкретного, обусловленного договором результата влечет прекращение этого договора. Иначе говоря, в отличие от трудового договора, выполнение определенной работы по гражданско-правовому договору - лишь способ достижения результата, обусловленного договором. Так, согласно п. 1 ст. 702 ГК РФ по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

По договору на выполнение опытно-конструкторских и технологических работ исполнитель обязуется разработать образец нового изделия, конструкторскую документацию на него или новую технологию, а заказчик обязуется принять работу и оплатить ее (п. 1 ст. 769 ГК РФ).

При выполнении трудовой функции по трудовому договору выделить индивидуальный конечный результат труда работника достаточно сложно.

Так, результат труда бухгалтера, экономиста, менеджера и др. при выполнении ими своих трудовых обязанностей, как правило, получает свое выражение в результате работы отдела, цеха и т.п. в целом.

В связи с этим трудовая функция работника, как правило, не направлена на достижение какого-либо конечного результата. Хотя в процессе ее выполнения достижение тех или иных конкретных результатов возможно. Однако достижение того или иного конкретного результата в процессе выполнения трудовой функции не является единственной целью трудового договора и не прекращает его действия в связи с достижением этого результата. Это обстоятельство в полной мере относится и к такому элементу трудовой функции, как конкретный вид поручаемой работнику работы (см. коммент. к ст. 57).

Выполнение трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка - второй по важности элемент, отражающий специфику трудового договора.

В отличие от трудового договора, по которому работник обязан выполнять работу в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (соблюдать режим рабочего времени, технологическую дисциплину, точно и своевременно исполнять распоряжения работодателя и др.), отношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, предполагают автономию воли исполнителя. Так, например, по договору подряда, если иное не предусмотрено договором, подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика (п. 3 ст. 703 ГК РФ).

Предусмотренная ст. 56 обязанность работодателя обеспечивать работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, также отличает трудовой договор от смежных гражданско-правовых договоров, по которым исполнители работы не только самостоятельно определяют способы ее выполнения, но и, как правило, выполняют ее из своих материалов, своими силами и средствами (см., например, п. 1 ст. 704 ГК РФ).

В отличие от трудового договора, по которому работодатель обязуется полностью и своевременно не реже чем каждые полмесяца выплачивать работнику заработную плату, по гражданско-правовым договорам оплата производится по окончании работы за ее конечный результат. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Она определяется на основании заранее установленных системы заработной платы, размера тарифной ставки, оклада и различного вида выплат (ст. ст. 132, 135 ТК). Результат работы по гражданско-правовому договору оплачивается в соответствии с ценой, обусловленной договором (см. ст. ст. 711, 774, 781, 972 ГК РФ).

Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, имеет весьма важное практическое значение. Заключая трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства. Ему должны предоставляться соответствующие социальные гарантии. Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, такими гарантиями не пользуются. Вместе с тем следует иметь в виду, что в тех случаях, когда отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 11 ТК). К сожалению, как показывает судебная практика, рассматривая соответствующую категорию споров, суды далеко не всегда исследуют характер отношений, фактически возникших между работником и работодателем, не учитывают такие признаки трудового отношения, как выполнение трудовой функции - работы по определенной должности, подчинение правилам внутреннего распорядка и др. Нередко в основу решения кладутся лишь формальные моменты (отсутствие заявления, трудовой книжки, приказа о приеме на работу и др.). При этом не берется во внимание то, что издание приказа о приеме на работу и оформление трудовой книжки - это обязанность работодателя. В качестве примера можно привести решение Хамовнического районного суда по иску Т.В. к ОАО "Банк "Открытие", оставленное без изменения Определением Московского городского суда от 26.04.2012 по делу N 33-9850.

Следует отметить, что ч. 1 ст. 56 ТК была оспорена гр. Р.А. Виноградовым на том основании, что, как он полагал, законоположения этой нормы по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, не соответствуют ч. 1 ст. 7, ч. 4 ст. 37, ч. 1 ст. 45 и ч. 1 ст. 46 Конституции РФ.

Рассмотрев данную жалобу, Конституционный Суд РФ в своем Определении от 29.05.2014 N 1094-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Виноградова Романа Александровича на нарушение его конституционных прав рядом положений Трудового кодекса Российской Федерации" признал, что положения ч. 1 ст. 56 ТК призваны конкретизировать понятие и содержание трудового договора, носят гарантийный характер и не могут расцениваться как нарушающие конституционные права работников.

**3.** В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Понятия "работник" и "работодатель" сформулированы в ст. 20 ТК.

Согласно названной статье работник - физическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работодателем. Вступать в трудовые отношения (заключать трудовые договоры) с работодателями имеют право лица, достигшие возраста 16 лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК, - также лица, не достигшие указанного возраста (см. коммент. к ст. 63).

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

Поскольку ст. 20 ТК в качестве работодателя называет именно юридическое лицо, то не может признаваться работодателем филиал или представительство юридического лица, несмотря на то что они являются его обособленными подразделениями и расположены вне места нахождения юридического лица.

Работодателями - физическими лицами в соответствии со ст. 20 ТК признаются:

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

- частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Эти работодатели - физические лица также именуются индивидуальными предпринимателями. Они несут перед работниками, вступившими с ними в трудовые отношения, все те обязанности, которые ТК возлагает на работодателей - индивидуальных предпринимателей. Осуществление ими указанной деятельности в нарушение требований федеральных законов без государственной регистрации и (или) лицензирования не освобождает их от исполнения обязанностей работодателя;

- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Они именуются "работодатели - физические лица", не являющиеся индивидуальными предпринимателями. Физические лица имеют право выступать в качестве работодателей, если они достигли возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме. Лица, не достигшие указанного возраста, могут выступать в качестве работодателей, если в случаях, предусмотренных законом, они приобрели дееспособность в полном объеме.

Гражданская дееспособность - это способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их. В полном объеме она возникает с наступлением совершеннолетия, т.е. по достижении 18-летнего возраста (ст. 21 ГК РФ).

В тех случаях, когда законом допускается вступление в брак до достижения 18 лет, гражданин, не достигший 18-летнего возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак.

Приобретенная в результате заключения брака дееспособность сохраняется в полном объеме и в случае расторжения брака до достижения 18 лет. При признании брака недействительным суд может принять решение об утрате несовершеннолетним супругом полной дееспособности с момента, определяемого судом (ст. 21 ГК РФ).

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Гражданин может быть ограничен в дееспособности судом в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством, в случае, если вследствие злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами он ставит свою семью в тяжелое материальное положение. Над ним устанавливается попечительство (ст. 30 ГК РФ).

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства. Недееспособным может быть признан гражданин, который вследствие психического расстройства не может понимать значения своих действий или руководить ими. Над ним устанавливается опека (ст. 29 ГК РФ).

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Статья 56.1. Запрещение заемного труда

Комментарий к статье 56.1

В ст. 56.1, введенной Федеральным законом от 05.05.2014 N 116-ФЗ, дается определение заемного труда, под которым понимается труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника. В соответствии с ч. 1 данной статьи заемный труд запрещен. Вместе с тем ч. 2 этой статьи фактически разрешает осуществление такой деятельности на временной основе, предусматривая необходимость установления особенностей регулирования труда работников, направленных к другим физическим или юридическим лицам.

Особенности регулирования труда работников, направляемых для выполнения работы к физическим или юридическим лицам, не являющимся их работодателями, установлены гл. 53.1 ТК (см. коммент. к ст. ст. 341.1 - 341.5).

Статья 57. Содержание трудового договора

Комментарий к статье 57

**1.** Содержание трудового договора, предусмотренное комментируемой статьей, условно можно разделить на три части. Первая часть содержит сведения, характеризующие работника и работодателя, вторая - обязательные условия трудового договора, и третья - условия трудового договора, которые стороны по своему усмотрению могут устанавливать или не устанавливать.

**2.** Согласно ч. 1 ст. 57 в трудовом договоре указываются сведения о работнике и работодателе.

О работнике как стороне трудового договора указываются следующие сведения: фамилия, имя, отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим его личность, а также сведения о самих документах, удостоверяющих личность работника (наименование документа, орган, выдавший этот документ, номер документа и дату его выдачи). В трудовом договоре указывается также почтовый адрес, по которому зарегистрирован работник. Если этот адрес не совпадает с местом фактического проживания работника, то указывается и почтовый адрес фактического его проживания.

Сведения о работодателе включают полное его наименование, содержащее указание на организационно-правовую форму, место нахождения и почтовый адрес организации.

В соответствии с п. 2 ст. 54 ГК РФ место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации. Государственная регистрация юридического лица осуществляется по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, а в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа - иного органа или лица, имеющего право действовать от имени юридического лица без доверенности.

Почтовый адрес организации определяет ее фактическое территориальное расположение, т.е. почтовый индекс, название города, поселка, наименование улицы и номер дома (строения).

К числу подлежащих включению в трудовой договор сведений о работодателе (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) комментируемая статья относит и идентификационный номер налогоплательщика.

Идентификационный номер налогоплательщика (ИНН) присваивается налоговым органом по месту нахождения организации при постановке на учет организации при ее создании, в том числе путем реорганизации.

Порядок и условия присвоения, применения, а также изменения идентификационного номера налогоплательщика при постановке на учет, снятии с учета юридических и физических лиц утверждены Приказом МНС России от 03.03.2004 N БГ-3-09/178.

В соответствии со ст. 57 в трудовом договоре должны содержаться также сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор (фамилия, имя, отчество руководителя организации (директора, генерального директора) или другого лица, уполномоченного представлять работодателя в трудовых отношениях), и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (учредительные документы юридического лица (организации), локальный нормативный акт, должностная инструкция, доверенность и др.).

Если в качестве работодателя выступает физическое лицо, в трудовом договоре должны быть указаны его фамилия, полное имя и отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим личность, сведения о самих этих документах (наименование документа, орган, выдавший этот документ, номер документа и дата его выдачи), а также домашний (почтовый) адрес работодателя - физического лица.

Все предусмотренные ч. 1 ст. 57 сведения о работнике и работодателе в обязательном порядке должны быть включены в содержание трудового договора. Вместе с тем следует иметь в виду, что согласно ч. 3 комментируемой статьи отсутствие в трудовом договоре того или иного сведения из числа сведений, подлежащих включению в трудовой договор, само по себе не является основанием для расторжения трудового договора или признания его незаключенным. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из этих сведений, то он должен быть дополнен недостающими сведениями. Недостающие сведения вносятся непосредственно в трудовой договор работодателем на основании соответствующих документов.

В трудовом договоре указываются также место и дата его заключения.

**3.** Часть 2 ст. 57 предусматривает условия, обязательные для включения в трудовой договор.

К их числу относятся:

1) место работы, под которым понимается конкретная организация - юридическое лицо, имеющее свое наименование. Если работник принимается на работу в филиал или представительство юридического лица или иное обособленное структурное подразделение организации, расположенное в другой местности, в трудовом договоре указываются наряду с полным наименованием юридического лица собственное наименование филиала или представительства (иного обособленного структурного подразделения), его почтовый адрес (название населенного пункта, наименование улицы, номер строения).

Следует отметить, что положение ст. 57 ТК, согласно которому обязательным для включения в трудовой договор является условие о месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения, было оспорено в Конституционном Суде РФ гр. Н.В. Дуровой. По ее мнению, это норма не соответствует ст. 37 (ч. 3) Конституции РФ, поскольку позволяет произвольно, вопреки положениям трудового договора, определять место работы работника.

Конституционный Суд РФ, изучив представленные Н.В. Дуровой материалы, не нашел оснований для принятия ее жалобы к рассмотрению. Как отмечается в Определении Конституционного Суда РФ от 27.02.2018 N 348-О, абз. 2 ч. 2 ст. 57, закрепляющий обязательность определения в трудовом договоре места работы, во взаимосвязи с абз. 2 ч. 4 данной статьи предоставляет сторонам трудового договора возможность уточнить место работы работника путем указания структурного подразделения и его местонахождения и (или) рабочего места, направлен на обеспечение определенности правового положения работника и защиту его интересов и не может расцениваться как нарушающий конституционные права граждан;

2) трудовая функция работника, которая заключается в выполнении работы по соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием либо по определенным профессии или специальности с указанием квалификации либо в выполнении конкретного вида работы, поручаемой работнику. Закон ничего не говорит о том, что следует понимать под конкретным видом работы. Очевидно, речь идет о работе, которая не вписывается (не укладывается) в содержание работы по той или иной конкретной должности, профессии или специальности. В связи с этим конкретный вид работы, поручаемый работнику, может составлять содержание трудовой функции как сам по себе, так и наряду с работой по той или иной должности, профессии или специальности.

Должность - это установленный комплекс обязанностей и соответствующих им прав, определяющий место и роль работника в той или иной организации.

Закон обязывает указывать наименование должности в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием организации.

Штатное расписание - это организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации, а также указывается фонд заработной платы. Оно составляется по установленной Госкомстатом России форме и включает перечень должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках, месячном фонде заработной платы. Штатное расписание подписывается главным бухгалтером организации и визируется руководителями структурных подразделений. Утверждается штатное расписание приказом руководителя организации. Штатное расписание является документом долговременного действия. Однако при необходимости в него могут быть внесены изменения, дополнения или другие коррективы.

Под профессией понимается род трудовой деятельности, занятий человека, владеющего комплексом специальных знаний, умений, навыков, полученных путем образования.

Специальность - это вид профессиональной деятельности, усовершенствованной путем специальной подготовки (например, менеджер по персоналу, врач-хирург, слесарь-инструментальщик); определенная область труда, знания.

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Показателем, определяющим уровень квалификации работника, является квалификационный разряд. Квалификационный разряд устанавливается с учетом сложности, ответственности и условий работы на основании тарифно-квалификационного справочника.

Если выполнение работы по определенным должностям, профессиям и специальностям в соответствии с федеральными законами связано с предоставлением работникам компенсаций и льгот или установлением ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним указываются в трудовом договоре с работником в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Согласно п. 1 Постановления Правительства РФ от 31.10.2002 N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих должны содержать квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников.

В настоящее время до утверждения действуют: Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37, Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Отдельные выпуски ЕТКС в разное время утверждались Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС. Общие положения ЕТКС утверждены совместным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30. Перечень действующих на территории РФ выпусков ЕТКС утвержден Постановлением Минтруда России от 12.05.1992 N 15а. Раздел "Квалификационные характеристики должностей работников центров стандартизации, метрологии и сертификации, уполномоченных осуществлять государственный контроль и надзор" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих утвержден Постановлением Минтруда России от 29.01.2004 N 5. Постановлением Минтруда России от 09.02.2004 N 9 утвержден Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Согласно ст. 195.2 ТК порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащимся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время такие Правила утверждены Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 (см. коммент. к ст. 195.2).

Если ТК, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда в соответствии со ст. 195.3 ТК.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов (см. коммент. к ст. 153.3).

Следует отметить, что абз. 3 ч. 2 ст. 57, закрепляющий в числе обязательных для включения в трудовой договор условий указание трудовой функции работника (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы), был оспорен гр. Р.А. Виноградовым на том основании, что, как он полагал, законоположения этой нормы по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, не соответствуют ч. 1 ст. 7, ч. 1 ст. 45 и ч. 1 ст. 46 Конституции РФ.

Рассмотрев данную жалобу, Конституционный Суд РФ в своем Определении от 29.05.2014 N 1094-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Виноградова Романа Александровича на нарушение его конституционных прав рядом положений Трудового кодекса Российской Федерации" признал, что положения абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК призваны конкретизировать понятие и содержание трудового договора, носят гарантийный характер и не могут расцениваться как нарушающие конституционные права работников;

3) дата начала работы, т.е. число, месяц и год, с которого работник обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей. Дата начала работы может совпадать с датой заключения трудового договора, если стороны договорились об этом, или стороны могут договориться о том, что работник приступит к работе позже. В любом случае в трудовом договоре указывается точная дата начала работы (см. также коммент. к ст. 61). Если заключается срочный трудовой договор, то в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК или иным федеральным законом (см. коммент. к ст. 59);

4) условия оплаты труда, в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Они определяются в соответствии с профессией, должностью, квалификационным разрядом и квалификационной категорией работника (см. коммент. к ст. ст. 132, 135). Конкретный размер тарифной ставки или должностного оклада указывается непосредственно в трудовом договоре. Что касается доплат, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику (например, за высокую квалификацию, продолжительный стаж работы по специальности, отклонения от нормальных условий труда), то они могут быть прямо указаны в трудовом договоре либо в нем может быть сделана отсылка к соответствующему нормативному правовому акту или коллективному договору, предусматривающим основания и условия их выплаты. В последнем случае работник должен быть ознакомлен с содержанием этих нормативных правовых актов и коллективным договором под роспись;

5) режим рабочего времени и времени отдыха, если в отношении работника, с которым заключается трудовой договор, он не совпадает с общим режимом труда и отдыха, действующим у данного работодателя, например: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, работа только в одну смену при многосменном режиме работы организации; разделение рабочего дня на части, установление гибкого режима работы; предоставление дополнительного перерыва в течение рабочего дня или свободного от работы дня в течение недели, предоставление дополнительного, помимо предусмотренного законодательством или иными нормативными правовыми актами, коллективным договором (соглашением), отпуска;

6) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также характеристики условий труда на рабочем месте, если работник в соответствии с трудовым договором принимается на работу в соответствующих условиях. В случаях, когда вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса на рабочем месте определены в результате проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", в трудовом договоре указывается соответствующий класс (подкласс) степени вредности и (или) опасности условий труда на данном рабочем месте;

7) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути и др.). Следует отметить, что, хотя ст. 57 прямо не предусматривает такого условия, как выплата компенсаций, связанных с выполнением такой работы, его следовало бы предусмотреть в трудовом договоре. Это соответствует и положениям ст. 168.1, предусматривающей, что размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также могут устанавливаться трудовым договором. При этом следует иметь в виду, что выплаты по возмещению работникам, работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (в том числе суточные), в размере, установленном коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, не облагаются страховыми взносами (см. письмо Минтруда России от 23.01.2015 N 17-3/В-26 и коммент. к ст. 168.1);

8) условия труда на рабочем месте, включая наличие вредных и (или) опасных производственных факторов, средства защиты от их воздействия, в т.ч. санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные (см. коммент. к ст. ст. 209, 212);

9) условие об обязательном социальном страховании, на которое имеет право работник в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

Перечень обязательных условий трудового договора, предусмотренных ч. 2 ст. 57, не является исчерпывающим. Законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в качестве обязательных условий трудового договора могут быть предусмотрены и другие условия.

Установив, что условия трудового договора, перечисленные в ч. 2 ст. 57, являются обязательными, законодатель вместе с тем в ч. 3 этой же статьи предусматривает, что отсутствие в трудовом договоре каких-либо из этих условий не является основанием для расторжения трудового договора или признания его незаключенным. Если при заключении трудового договора в него не были включены те или иные обязательные условия, то он должен быть дополнен недостающими условиями. При этом недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

**4.** Часть 4 ст. 57 предусматривает возможность включения в трудовой договор наряду с обязательными условиями дополнительных условий. Названная норма не устанавливает исчерпывающего перечня дополнительных условий трудового договора и указывает лишь на некоторые возможные условия. Вместе с тем она закрепляет общее правило, в соответствии с которым дополнительные условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

К числу дополнительных условий, которые стороны могут включать в трудовой договор по своему усмотрению, ч. 4 ст. 57 относит следующие:

1) об уточнении места работы (например, о конкретном структурном подразделении организации и месте его нахождения) или о конкретном рабочем месте (например, о конкретном механизме, агрегате);

2) об испытании с указанием конкретного срока испытания (см. коммент. к ст. 70);

3) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной). При включении в трудовой договор такого условия необходимо учитывать следующее.

Государственную тайну составляют предусмотренные в специальных перечнях важнейшие сведения, разглашение которых может причинить существенный вред интересам России. Согласно ч. 4 ст. 29 Конституции РФ перечень сведений, составляющих государственную тайну, определяется федеральным законом. В настоящее время такой перечень предусмотрен ст. 5 Закона о государственной тайне. В развитие названного Закона Указом Президента РФ от 30.11.1995 N 1203 "Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне" утвержден Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне.

Трудовой договор с лицами, которые по характеру выполняемой работы будут иметь доступ к государственной тайне, заключается только после оформления допуска по соответствующей форме в установленном порядке.

Допуск граждан к государственной тайне осуществляется в добровольном порядке и предусматривает для них некоторые ограничения и дополнительные обязательства, в т.ч.:

- принятие на себя обязательств перед государством по нераспространению доверенных им сведений, составляющих государственную тайну;

- согласие на частичные временные ограничения их прав в соответствии со ст. 24 **Закона о государственной тайне**;

- письменное согласие на проведение в отношении них полномочными органами проверочных мероприятий;

- ознакомление с нормами законодательства РФ о государственной тайне, предусматривающими ответственность за его нарушение.

Обязательства граждан перед государством по соблюдению требований законодательства РФ о государственной тайне, с которыми заключается трудовой договор, отражаются в трудовом договоре (см. п. п. 6, 7, 10 Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, утв. Постановлением Правительства РФ от 06.02.2010 N 63).

Служебную тайну составляют сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с ГК РФ и федеральными законами (см. Указ Президента РФ от 06.03.1997 N 188 "Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера").

Понятие коммерческой тайны и правовые средства ее защиты предусмотрены Законом о коммерческой тайне.

В соответствии с ним коммерческая тайна - режим конфиденциальности информации, позволяющий ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду.

Информация, составляющая коммерческую тайну, - сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и др.), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны (ст. 3 указанного Закона).

Согласно ст. 4 **Закона о коммерческой тайне** право на отнесение информации к информации, составляющей коммерческую тайну, и на определение перечня и состава такой информации принадлежит обладателю такой информации с учетом положений названного Закона. Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну организации, определяет руководитель этой организации. Однако при определении такого перечня он обязан учитывать положения законов или иных нормативных правовых актов, предусматривающих сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну.

В соответствии со ст. 5 **Закона о коммерческой тайне** к таким сведениям относятся сведения:

- содержащиеся в учредительных документах юридического лица, документах, подтверждающих факт внесения записей о юридических лицах и об индивидуальных предпринимателях в соответствующие государственные реестры;

- содержащиеся в 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 факторах, оказывающих негативное воздействие на обеспечение безопасного функционирования производственных объектов, безопасности каждого гражданина и безопасности населения в целом;

- о численности, составе работников, системе оплаты труда, об условиях труда, в т.ч. об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и наличии свободных рабочих мест;

- о задолженности работодателей по выплате заработной платы и 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;

- обязательность раскрытия которых или недопустимость ограничения доступа к которым установлена иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 19 Федерального закона от 11.08.1995 N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)" не могут составлять коммерческую тайну сведения о размерах и структуре доходов благотворительной организации, а также сведения о размерах ее имущества, ее расходах, численности работников, об оплате их труда и о привлечении добровольцев (волонтеров).

Согласно ст. 32 **Закона о некоммерческих организациях** не могут быть предметом коммерческой тайны сведения о размерах и структуре доходов некоммерческой организации, составе имущества некоммерческой организации, ее расходах, численности и составе работников, об оплате их труда, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности некоммерческой организации.

К иной охраняемой законом тайне относятся сведения конфиденциального характера. В соответствии с Указом Президента РФ от 06.03.1997 N 188 "Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера" к ним относятся сведения:

- о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях;

- сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства, сведения о лицах, в отношении которых в соответствии с Федеральными законами от 20.04.1995 N 45-ФЗ "О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов" и от 20.08.2004 N 119-ФЗ "О государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства", другими нормативными правовыми актами Российской Федерации принято решение о применении мер государственной защиты, а также сведения о мерах государственной защиты указанных лиц, если законодательством Российской Федерации такие сведения не отнесены к сведениям, составляющим государственную тайну;

- связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами (врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных или иных сообщений и т.д.);

- о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них;

- сведения, содержащиеся в личных делах осужденных, а также сведения о принудительном исполнении судебных актов, актов других органов и должностных лиц, кроме сведений, которые являются общедоступными в соответствии с **Законом об исполнительном производстве**.

Условие о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны может быть предусмотрено в трудовом договоре только с таким работником, которому сведения, составляющие такую тайну, станут известными в связи с исполнением им своей трудовой функции.

В связи с этим в трудовом договоре или в приложении к нему должно быть точно указано, какие конкретно сведения, содержащие государственную, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, доверяются данному работнику;

4) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока.

Это условие может быть включено в трудовой договор только в том случае, если этот же договор, приложение к нему или отдельный специальный договор содержат условие об обязанности работодателя оплатить обучение работника. При этом не имеет значения, где будет проходить обучение работник - в специальном учебном заведении, в другой организации или непосредственно в той организации, с которой заключен трудовой договор;

5) в числе возможных дополнительных условий трудового договора комментируемая норма называет и такие условия, как дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение работника, дополнительное страхование работника и улучшение социально-бытовых условий самого работника и членов его семьи. Такими условиям, в частности, могут быть: добровольное медицинское или пенсионное страхование, предоставление квартиры, дачи; обеспечение путевками в дома отдыха и санатории; предоставление жилого помещения; выплата работнику суммы на приобретение жилого помещения и др.

Вместе с тем, предусматривая такие условия в трудовом договоре, следует учитывать, что они имеют гражданско-правовой характер, и если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения этих условий трудового договора, то, несмотря на то что они включены в содержание трудового договора, по своему характеру они являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных ст. ст. 23, 24 ГПК РФ (п. 1 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**);

6) в трудовом договоре могут быть уточнены применительно к условиям работы данного работника права и обязанности работника и работодателя, установленные законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При согласовании такого рода условий необходимо учитывать общее правило, сформулированное в ч. 2 ст. 9 ТК: "Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению".

**5.** Часть 5 комментируемой статьи допускает возможность по соглашению сторон включать в содержание трудового договора те права и обязанности работника и работодателя, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Очевидно, в данном случае речь идет о тех правах и обязанностях, которые являются для сторон наиболее принципиальными и важными и стороны хотели бы обратить на них особое внимание. Вряд ли есть смысл переписывать в трудовой договор все права и обязанности работника и работодателя, предусмотренные названными нормативными актами. Это сделает текст трудового договора слишком объемным и трудно воспринимаемым, тем более что невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя, как предусмотрено комментируемой нормой, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Статья 58. Срок трудового договора

Комментарий к статье 58

**1.** Часть 1 комментируемой статьи в зависимости от срока действия трудового договора предусматривает два его вида: трудовой договор с неопределенным сроком и срочный трудовой договор.

При заключении трудового договора на неопределенный срок стороны вообще не оговаривают срок его действия. Договором может быть определена лишь дата вступления его в силу (см. коммент. к ст. 61).

Трудовые договоры, заключаемые на определенный срок, именуются срочными трудовыми договорами. Заключая трудовой договор на определенный срок, стороны должны предусмотреть в нем конкретный срок его действия (один, два, четыре года и др.). Срочные трудовые договоры заключаются, как правило, на срок, не превышающий пяти лет. Трудовой договор на срок более пяти лет может быть заключен лишь в случаях, прямо указанных Кодексом или иным федеральным законом.

**2.** Закрепив возможность заключать срочные трудовые договоры, ст. 58 вместе с тем ограничивает ее определенными случаями.

Согласно ч. 2 комментируемой статьи срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Это общее правило конкретизировано в ч. 1 ст. 59 ТК, которая определяет, какие конкретно работы по своему характеру и условиям выполнения относятся к работам, для выполнения которых заключается именно срочный трудовой договор (см. коммент. к ст. 59). Иными словами, ч. 2 ст. 58, отсылая к ч. 1 ст. 59 ТК, фактически раскрывает содержание такой правовой категории, как "характер предстоящей работы или условия ее выполнения". В связи с этим при заключении срочного трудового договора в нем необходимо указать на одно из этих обстоятельств (причин), соответствующих конкретной ситуации. Часть 2 ст. 58 наряду с обстоятельствами, перечисленными в ч. 1 ст. 59 ТК, когда срочный трудовой договор заключается с учетом характера работы и условий ее выполнения, допускает возможность заключения срочного трудового договора по соглашению сторон при отсутствии обстоятельств, определяющих характер и условия работы, в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 (см. коммент. к ней).

**3.** Часть 3 комментируемой статьи предусматривает, что, если при заключении трудового договора стороны не оговорили срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок. Поскольку это общее правило, оно должно распространяться и на те случаи, когда трудовой договор заключается в связи с обстоятельствами, предусмотренными ч. 1 ст. 59 ТК. Заключив трудовой договор с работником на неопределенный срок, работодатель не вправе впоследствии требовать от него заключения срочного трудового договора.

**4.** Часть 4 комментируемой статьи закрепляет правило, согласно которому в случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

**5.** Срочный трудовой договор считается договором с неопределенным сроком и в том случае, если изначально он был заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований, т.е. без учета требований, установленных Кодексом для заключения срочных трудовых договоров (см. также коммент. к ст. 59), и это обстоятельство установлено судом (ч. 5 ст. 58). Например, трудовой договор, заключенный с работником сроком на один год только на том основании, что работник зарегистрирован по месту проживания лишь временно, должен быть признан судом договором с неопределенным сроком. Данное правило является важной гарантией защиты работников от необоснованного заключения с ними срочного трудового договора.

Следует обратить внимание на то, что признание срочного трудового договора договором с неопределенным сроком возможно только тогда, когда факт заключения срочного трудового договора в нарушение предусмотренных законом требований установлен именно судом, а не каким-либо иным органом.

**6.** Часть 6 ст. 58 предусматривает дополнительные гарантии, обеспечивающие защиту работников от неправомерного заключения с ними срочного трудового договора. В соответствии с ней запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок.

Так, неправомерным будет считаться заключение с работником трудового договора сроком на полтора года на том основании, что по истечении этого срока в организации планируется сокращение численности или штата работников. Заключая срочный трудовой договор в этом случае, работодатель явно уклоняется от предоставления работнику гарантий и компенсаций, связанных с увольнением по сокращению численности или штата работников, т.к. прекращение трудового договора в связи с истечением его срока не влечет обязанности выплачивать какие-либо компенсации.

Следует отметить, что установленные ст. 58 ограничения возможности заключения срочных трудовых договоров в полной мере согласуются с Рекомендацией МОТ N 166 "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" (1982), предусматривающей гарантии против неограниченного использования при приеме на работу срочных трудовых договоров, ставящих работников в жесткую зависимость от работодателя.

**7.** Истечение срока трудового договора, если срочный трудовой договор заключен правомерно, является основанием для его расторжения.

Инициатива расторжения трудового договора в связи с истечением его срока может исходить как от работодателя, так и от самого работника. Работник не вправе настаивать на продолжении трудовых отношений, если работодатель принял решение о расторжении трудового договора в связи с истечением его срока.

В практике заключения срочных трудовых договоров возник вопрос, вправе ли стороны трудового договора, срок которого истек, перезаключить его на новый срок или продлить срок данного договора. Ответ на этот вопрос должен быть отрицательным, т.к. Трудовой кодекс не предусматривает общего правила о перезаключении или продлении срочного трудового договора.

В связи с этим в тех случаях, когда по истечении срока трудового договора стороны хотят продолжить трудовые отношения на определенный срок, они должны будут расторгнуть трудовой договор, срок которого истек, и заключить новый трудовой договор на тот же или иной срок.

При этом следует иметь в виду, что заключение нового трудового договора на определенный срок возможно лишь при наличии обстоятельств, предусмотренных в ч. 1 ст. 59 ТК, или по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК (см. коммент. к ст. 59).

Исключение из общего правила, касающегося продления срока трудового договора, его перезаключения на новый срок или изменения, составляют случаи, предусмотренные ст. ст. 261, 332 и 338 ТК.

В соответствии со ст. 261 ТК в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности (см. коммент. к ст. 261).

Согласно ч. ч. 8, 9 ст. 332 ТК при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок. При переводе на должность научно-педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок (см. коммент. к ст. 332).

Согласно ч. 2 ст. 338 ТК при направлении на работу в представительство Российской Федерации за границей работника, занимающего должность в соответствующем федеральном органе исполнительной власти или государственном учреждении Российской Федерации, в заключенный с ним ранее трудовой договор вносятся изменения и дополнения, касающиеся срока и условий его работы за границей (см. коммент. к ст. 338).

Статья 59. Срочный трудовой договор

Комментарий к статье 59

**1.** Статья 59 содержит две части, каждая из которых предусматривает различные виды работ (случаев), для выполнения которых с работником заключается срочный трудовой договор.

Перечни работ (случаев), предусмотренных и в ч. 1, и в ч. 2 ст. 59, не являются исчерпывающими. Трудовым кодексом или иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие случаи, когда заключение срочного трудового договора либо является обязательным в силу закона, либо допускается по соглашению сторон трудового договора. Поскольку в ст. 59 речь идет о ТК или ином федеральном законе, ни законом субъекта РФ, ни указом Президента РФ, ни постановлением Правительства РФ, ни иным подзаконным нормативным правовым актом не могут быть установлены какие-либо дополнительные основания (случаи) заключения срочного трудового договора.

**2.** Случаи (виды работ), перечисленные в ч. 1 ст. 59, соответствуют общему критерию заключения срочного трудового договора, сформулированному в ч. 2 ст. 58 ТК, т.е. все перечисленные в ней случаи обусловливают срочный характер трудовой связи.

Таким образом, заключение срочного трудового договора в перечисленных в ч. 1 ст. 59 случаях обусловлено самим характером работ или условиями ее выполнения, а поэтому является обязательным.

Часть 1 ст. 59 называет следующие конкретные случаи, когда с работником заключается именно срочный трудовой договор:

1) на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Такой трудовой договор заключается, когда за отсутствующим работником в соответствии с законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы (например, на время нахождения работника в длительной командировке, в отпуске по уходу за ребенком). Срок трудового договора в этом случае ставится в зависимость от времени возвращения отсутствующего работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей. Поскольку закон говорит о временном отсутствии работника, за которым сохраняется место работы (должность), не может быть заключен срочный трудовой договор для исполнения обязанностей по вакантной должности до принятия на эту должность другого постоянного работника;

2) для выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев (см. коммент. к ст. 293).

Заключение срочного трудового договора на срок до двух месяцев возможно при условии, если работа имеет заведомо временный характер, т.е. заранее известно, что она будет продолжаться не более двух месяцев (например, на время подготовки годового отчета). При этом в договоре соглашением сторон должен быть определен конкретный срок трудового договора в пределах двух месяцев (три недели, один месяц, 1,5 месяца и др.).

Неправомерным будет являться заключение срочного трудового договора на срок до двух месяцев для выполнения работы, которая является для работодателя постоянной (см. коммент. к ст. 289);

3) с лицами, направляемыми на работу за границу. При этом не имеет значения, в какую организацию за границей направляется работник. Это могут быть дипломатические представительства и консульские учреждения РФ за границей, а также представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ, коммерческие организации, научные и образовательные учреждения и др. Например, в соответствии со ст. 338 ТК с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок до трех лет (см. коммент. к ст. 338);

4) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Под обычной деятельностью работодателя в данном случае следует понимать такие виды работ, которые соответствуют основным направлениям деятельности организации, закрепленным в ее уставе. В качестве примера работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, закон называет проведение реконструкции, монтажа, пусконаладочных работ. В зависимости от характера (вида) обычной деятельности организации это могут быть и другие работы, например, ремонтные, строительные. Однако во всех случаях работы, выходящие за рамки обычной (основной) деятельности организации, для выполнения которых могут заключаться срочные трудовые договоры, должны иметь временный (срочный) характер. Так как закон не устанавливает какого-либо специального предельного срока, на который может быть заключен такой трудовой договор, срок трудового договора определяется в каждом конкретном случае по соглашению сторон исходя из конкретных обстоятельств и периода времени, в течение которого остается потребность в выполнении работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации. Здесь должны применяться общие правила о предельном сроке трудового договора, установленные ст. 58 ТК, т.е. пять лет.

В отличие от трудового договора, заключаемого для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, срок трудового договора, заключаемого в связи с необходимостью временного расширения производства или объема оказываемых услуг, ограничен. Он не может превышать один год. Обусловлено это тем, что работы по такому договору осуществляются в рамках обычной деятельности организации и потребность расширения производства или объема оказываемых услуг ограничена определенными временными пределами, заведомо известными работодателю.

Конкретный срок действия трудового договора для выполнения работ, связанных с заведомо временным расширением производства или объема оказываемых услуг, в пределах одного года определяется по соглашению сторон. Например, в связи с увеличением числа туристов в летнее время и расширением в связи с этим объема оказываемых услуг гостиницы, кафе, рестораны, транспортные организации и др. могут принимать на работу дополнительное число работников, заключив с ними трудовые договоры на определенный срок (один, два, три месяца и т.д.);

5) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы.

Факт создания организации на определенный срок или только для выполнения определенной работы должен быть зафиксирован в уставе этой организации. В уставе же организации определяется и конкретный период времени, на который она создана или в течение которого будет завершена работа, выполнение которой является целью создания организации (например, на два, три, четыре года).

Срок трудового договора с лицами, поступающими в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы, определяется сроком, на который создана такая организация. Прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она была создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (п. 14 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**);

6) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой.

В этих случаях в трудовом договоре с работниками должно быть указано, что он заключен на время выполнения именно этой конкретной работы (например, на время ремонта офиса, на период строительства объекта). Окончание (завершение) указанной работы будет являться основанием для расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия.

Вместе с тем следует иметь в виду, что если в ходе судебного разбирательства будет установлен факт многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (п. 14 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**);

7) для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Срок трудового договора в этом случае определяется периодом прохождения практики, профессионального обучения или стажировки, установленным коллективным договором, соглашениями или трудовым договором (см. коммент. к ст. ст. 196, 197);

8) в случае 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.

В соответствии со ст. 332 ТК выборными являются, например, должности декана факультета и заведующего кафедрой, должности научно-педагогического работника в образовательной организации высшего образования (см. коммент. к ст. 332).

При поступлении на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях, срок трудового договора устанавливается по соглашению сторон в пределах срока полномочий соответствующего выборного органа или должностного лица.

Следует отметить, что в данном случае говорится о работе, связанной с непосредственным обеспечением деятельности членов указанных органов или должностных лиц. Это означает, что не со всеми лицами, поступающими на работу в указанные выборные органы, может быть заключен срочный трудовой договор. Речь идет о договорах, заключаемых для выполнения такой работы, которая непосредственно направлена на обеспечение деятельности членов соответствующих выборных органов или должностных лиц (например, работа в качестве помощника, секретаря, советника губернатора; помощника, референта председателя партии).

Досрочное прекращение полномочий тех или иных органов или должностных лиц должно влечь за собой и прекращение трудовых договоров с лицами, принятыми на работу для обеспечения указанной деятельности;

9) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы. Такие работы организуются в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. Срок трудового договора на выполнение таких работ определяется по соглашению сторон.

Если работа, на которую гражданин направлен органом службы занятости, имеет постоянный характер, заключение с ним срочного трудового договора не допускается;

10) с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы. При заключении трудового договора с указанной категорией граждан следует иметь в виду, что статус граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, устанавливается Федеральным законом от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" в соответствии с Конституцией РФ. Альтернативная гражданская служба - это особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву. Порядок направления граждан на альтернативную гражданскую службу определяется названным Законом, другими федеральными законами, Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утв. Постановлением Правительства РФ от 28.05.2004 N 256, и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами РФ.

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

В соответствии со ст. 5 этого Закона срок альтернативной гражданской службы в 1,75 раза превышает установленный Законом о воинской обязанности срок военной службы и составляет для граждан, направленных для ее прохождения после 01.01.2008, 21 месяц. Срок альтернативной гражданской службы для граждан, проходящих данную службу в организациях Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов, в 1,5 раза превышает установленный Законом о воинской обязанности срок военной службы по призыву и составляет 18 месяцев для граждан, направленных для ее прохождения после 01.01.2008.

В соответствии с указанными сроками определяется и срок трудового договора с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы. Заключая трудовой договор, стороны не вправе установить иной срок его действия. Вместе с тем следует иметь в виду, что в срок альтернативной гражданской службы не засчитываются:

- срок отбывания уголовного или административного наказания в виде ареста;

- время нахождения в дополнительных отпусках, предоставляемых работодателем работникам, совмещающим работу с получением образования;

- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком и время проезда к месту использования указанного отпуска и обратно;

- время прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- период отстранения от работы (недопущения к работе) в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Окончанием альтернативной гражданской службы гражданина считается день прекращения работодателем срочного трудового договора с гражданином при его увольнении с альтернативной гражданской службы. При этом срочный трудовой договор с гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу, должен быть прекращен работодателем в день истечения срока его альтернативной гражданской службы.

**3.** В отличие от ч. 1 комментируемой статьи, в соответствии с которой заключение трудового договора на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения является обязательным, ч. 2 статьи предусматривает перечень случаев, когда заключение срочного трудового договора допускается по соглашению сторон. Причем по соглашению сторон срочный трудовой договор в перечисленных в ч. 2 ст. 59 случаях может быть заключен и без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон, т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок (п. 13 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Согласно ч. 2 комментируемой статьи по соглашению сторон срочный трудовой договор может быть заключен:

1) с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей).

Понятие и виды субъектов малого предпринимательства определены Федеральным законом от 24.07.2007 N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации". В соответствии со ст. 3 этого Закона субъекты малого и среднего предпринимательства - хозяйствующие субъекты (юридические лица и индивидуальные предприниматели), отнесенные в соответствии с условиями, установленными данным Федеральным законом, к малым предприятиям, в том числе к микропредприятиям и средним предприятиям. Согласно ст. 4 к субъектам малого и среднего предпринимательства относятся зарегистрированные в соответствии с законодательством РФ хозяйственные общества, хозяйственные партнерства, производственные кооперативы, потребительские кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели. Условия отнесения хозяйственных обществ, хозяйственных партнерств, производственных кооперативов, потребительских кооперативов, крестьянских (фермерских) хозяйств и индивидуальных предпринимателей к субъектам малого и среднего предпринимательства определены подп. 1.1 п. 1 ст. 4 названного Закона;

2) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера.

Необходимо обратить внимание на то, что закон говорит о пенсионерах по возрасту, поступающих на работу, т.е. о тех, которые впервые или вновь (после увольнения) заключают трудовой договор с данным работодателем. В связи с этим работодатель не вправе, в т.ч. и с согласия работника, состоящего с ним в трудовых отношениях и достигшего пенсионного возраста, перезаключить трудовой договор, заключенный с этим работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор. При этом следует иметь в виду, что к числу пенсионеров по возрасту относятся лица, которые достигли пенсионного возраста и которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по старости. Если гражданин достиг возраста, необходимого для назначения пенсии, но в соответствии с пенсионным законодательством не приобрел на нее право или пенсия ему не назначена по каким-либо другим обстоятельствам, он не может считаться пенсионером, и следовательно, правила заключения срочного трудового договора, предусмотренные комментируемой нормой, к нему применяться не должны. Тот факт, что работник по состоянию здоровья может выполнять работу исключительно временного характера, должен быть установлен медицинским заключением, выданным в установленном порядке. Такой порядок в настоящее время утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н "Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений" (см. также Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н, которым утвержден Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

Срок трудового договора определяется в данном случае исходя из той продолжительности, которая согласно медицинскому заключению допускается для данного работника в соответствии с состоянием его здоровья. Работодатель не вправе по своему усмотрению устанавливать работнику срок трудового договора большей или меньшей продолжительности по сравнению с той, которая предписана медицинским заключением;

3) с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы. Поскольку возможность заключения срочного трудового договора с указанными лицами закон связывает с переездом их к месту работы в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, то данное правило не должно применяться к гражданам, постоянно проживающим в этих районах и местностях. С ними срочный трудовой договор заключается по основаниям, указанным в ч. 1 ст. 59, по соглашению сторон в случаях, указанных в ч. 2 этой же статьи (например, при поступлении на работу по совместительству), а также и в других случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 10.11.1967 N 1029 и действует на сегодняшний день в ред. Постановления Совета Министров СССР от 03.01.1983 N 12 с последующими дополнениями и изменениями, внесенными законодательством РФ. Последнее дополнение в указанный Перечень внесено Постановлением Правительства РФ от 27.02.2018 N 201 "Об отнесении муниципального образования "Город Кедровый" Томской области к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера";

4) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств (например, для устранения последствий наводнения, пожара). Так как закон не устанавливает минимального или максимального срока, на который может быть заключен трудовой договор при указанных обстоятельствах, он определяется по соглашению сторон. Если срок трудового договора не превышает двух месяцев, возникшие трудовые отношения регулируются с учетом особенностей, установленных гл. 45 ТК (см. коммент. к ст. ст. 289 - 292);

5) с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Так, в соответствии со ст. 332 ТК избрание по конкурсу предшествует заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в образовательной организации высшего образования, а также переводу на должность научно-педагогического работника. Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет (см. коммент. к ст. 332).

На конкурсной основе производится назначение на должность руководителей унитарных предприятий, за исключением предприятий, включенных в Перечень федеральных государственных унитарных предприятий, в отношении которых установлен специальный порядок принятия федеральными органами исполнительной власти решений по отдельным вопросам деятельности этих предприятий, утв. распоряжением Правительства РФ от 20.06.2011 N 1060-р. Порядок проведения конкурса на замещение должности руководителя унитарного предприятия установлен Положением о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 N 234;

6) с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 утвержден Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации;

7) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций. При этом не имеет значения, каковы организационно-правовая форма и форма собственности этих организаций: акционерное общество, общество с ограниченной ответственностью, государственное унитарное предприятие и т.д.

В соответствии с ч. 1 ст. 275 ТК срок трудового договора с руководителем организации определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. Исходя из этого, следует полагать, что соглашением сторон срок трудового договора с руководителем организации определяется в том случае, если он не установлен учредительными документами организации;

8) с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

9) с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река-море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов. Следует подчеркнуть, что заключение срочного трудового договора по соглашению сторон допускается только с членами экипажей таких морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, которые зарегистрированы в Российском международном реестре судов.

В соответствии со ст. 33 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 N 81-ФЗ в Российском международном реестре судов могут регистрироваться:

а) суда, используемые для международных перевозок грузов, регистрации в Российском международном реестре судов, если они зарегистрированы в реестрах судов иностранных государств и их возраст на дату подачи заявления о государственной регистрации в Российском международном реестре судов превышает 15 лет;

б) суда, используемые для перевозок и буксировки в каботаже, при условии, что возраст этих судов на дату подачи заявления о государственной регистрации не превышает 15 лет;

в) суда, используемые для разведки и разработки минеральных и других неживых ресурсов морского дна и его недр, гидротехнических и подводно-технических работ, а также для обеспечения указанных работ и видов деятельности;

г) самоходные суда с главными двигателями мощностью не менее 55 киловатт, несамоходные суда вместимостью не менее чем 80, построенные российскими судостроительными организациями после 01.01.2010, используемые для целей, предусмотренных ст. 2 Кодекса.

Согласно ч. 3 ст. 35 указанного Кодекса государственная регистрация судов в Российском международном реестре судов осуществляется капитанами морских портов, Перечень которых утвержден распоряжением Правительства РФ от 25.04.2006 N 583-р;

10) с лицами, поступающими на работу по совместительству. В соответствии со ст. 282 ТК совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (о порядке и условиях заключения трудового договора о работе по совместительству см. коммент. к ст. ст. 282 - 288).

**4.** Помимо случаев, прямо предусмотренных ч. 2 ст. 59, заключение срочного трудового договора по соглашению сторон допускается и в других случаях, предусмотренных ТК или иным федеральным законом. Так, в соответствии со ст. 332 ТК по соглашению сторон срочные трудовые договоры могут заключаться на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении. Согласно ст. 304 ТК по соглашению сторон срочный трудовой договор может быть заключен между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем (см. коммент. к ст. ст. 332, 304).

**5.** В соответствии с общими правилами заключения срочного трудового договора, установленными ст. 58 ТК, срочный трудовой договор может быть заключен либо в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 1 ст. 59), либо по соглашению сторон без учета названных обстоятельств в случаях, предусмотренных ТК или иным федеральным законом (ч. 2 ст. 59). Вместе с тем в некоторых случаях ТК предусматривает заключение срочного трудового договора и без учета этих общих правил. Так, согласно ч. 14 ст. 332 ТК срочный трудовой договор заключается с проректорами образовательной организации высшего образования. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

Названная норма изложена в императивной форме, следовательно, с указанными работниками заключение срочного трудового договора является обязательным в силу прямого предписания закона. Однако ни по характеру, ни по условиям выполнения работа в качестве проректора высшего учебного заведения не относится к работе, для выполнения которой нельзя заключить трудовой договор на неопределенный срок. Таким образом, предусмотрев обязательность заключения срочного трудового договора с проректорами высшего учебного заведения, законодатель проявил явную непоследовательность в регулировании рассматриваемых отношений (см. коммент. к ст. 332).

Следует отметить, что отдельные положения ст. 58 и ст. 59 ТК по жалобе гр. Р.А. Виноградова проверялись Конституционным Судом РФ на соответствие их ч. 1 ст. 7, ч. 4 ст. 37, ч. 1 ст. 45 и ч. 1 ст. 46 Конституции РФ.

Конституционный Суд РФ, рассмотрев жалобу, указал, что оспариваемые положения ТК РФ закрепляют правила заключения срочных трудовых договоров, определяя при этом, что трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок, направлены на защиту прав работника от произвольного определения работодателем срока заключения трудового договора и носят гарантийный характер.

Возможность заключения срочного трудового договора по соглашению сторон с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций предоставляет сторонам трудового договора свободу выбора его вида: по взаимному согласию договор может быть заключен как на определенный, так и на неопределенный срок. При этом в случае, когда согласие на заключение договора было дано работником вынужденно, он вправе оспорить правомерность заключения с ним срочного трудового договора в суде общей юрисдикции. Таким образом, отмечается в Определении, оспариваемые положения не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права заявителя (см. Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2014 N 1094-О).

Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Комментарий к статье 60

**1.** Статья 60 ТК запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. В этом находит выражение один из основных принципов регулирования трудовых отношений, закрепленных ст. 2 ТК, а именно свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

**2.** Исключение из этого общего правила составляют случаи, прямо предусмотренные ТК и иными федеральными законами. Так, в соответствии со ст. 72.2 в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (см. коммент. к ней).

**3.** Запрещение требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не исключает права сторон по взаимному согласию изменять условия трудового договора, в т.ч. и о трудовой функции.

**4.** Изменение трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), обусловленной трудовым договором, является переводом на другую работу. Условия и порядок перевода на другую работу регулируются гл. 12 ТК (см. коммент. к ст. ст. 72 - 75).

Статья 60.1. Работа по совместительству

Комментарий к статье 60.1

Часть 1 комментируемой статьи закрепляет право работника, заключившего трудовой договор с работодателем, заключать и другие трудовые договоры для выполнения другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время с тем же или другим (другими) работодателями. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время именуется совместительством.

Работа, выполняемая в порядке совместительства на основании трудового договора, заключенного с тем же работодателем, с которым работник состоит уже в трудовом отношении, является внутренним совместительством, а с другим работодателем - внешним совместительством.

Особенности правового регулирования трудовых отношений совместителей установлены гл. 44 ТК (см. коммент. к ст. ст. 282 - 288).

Статья 60.2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Комментарий к статье 60.2

**1.** Статья 60.2 закрепляет правила привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы у того же работодателя по другой или такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены).

**2.** Согласно ч. 1 комментируемой статьи работодатель может поручить работнику выполнение такой дополнительной работы только с его письменного согласия и за дополнительную плату. Размер дополнительной оплаты в соответствии со ст. 151 ТК устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (см. коммент. к ст. 151).

**3.** В соответствии с ч. 2 ст. 60.2 дополнительная работа, поручаемая работнику наряду с работой, определенной трудовым договором, может выполняться им в порядке совмещения профессий (должностей), путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника.

Совмещение профессий (должностей) - это выполнение работником наряду со своей основной работой по профессии (должности), определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) у того же работодателя в течение установленной для него продолжительности рабочего дня (смены). Как правило, работнику поручается совмещение вакантной должности или профессии.

В отличие от совмещения профессий (должностей), при расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором, но в большем объеме по сравнению с тем, который он выполнял в соответствии с трудовым договором.

Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы по профессии (должности), обусловленной трудовым договором, допускается как по такой же профессии (должности), которую работник выполняет в соответствии с трудовым договором, так и по другой профессии (должности).

Следует иметь в виду, что в тех случаях, когда для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника работник освобождается от работы, обусловленной трудовым договором, имеет место временный перевод на другую работу для замещения временно отсутствующего работника. Такой перевод осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 72.2 (см. коммент. к ней).

**4.** Закон не устанавливает ни минимального, ни максимального срока, на который работодатель может поручить работнику выполнение дополнительной работы наряду со своей основной работой.

В каждом конкретном случае срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего работника, определяется работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2). В том случае, если работник не согласен со сроком, определенным работодателем, этот срок может быть определен соглашением сторон. Если стороны не смогут договориться о сроке, в течение которого должна выполняться дополнительная работа, работник вправе отказаться от ее выполнения.

Срок, в течение которого работник без освобождения от работы, определенной трудовым договором, будет выполнять обязанности временно отсутствующего работника, ограничен сроком отсутствия этого работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ч. 4 ст. 60.2).

Следует отметить, что положения ч. ч. 1 и 3 ст. 60.2 ТК по жалобе гр. С.С. Сергеева проверялись Конституционным Судом РФ на их соответствие ст. ст. 45 и 46 Конституции РФ. По мнению заявителя, эти нормы по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, позволяют доказывать факт совмещения профессий при отсутствии письменного соглашения об этом только определенными средствами доказывания.

Рассмотрев данную жалобу, Конституционный Суд РФ указал, что ч. ч. 1 и 3 ст. 60.2 ТК, определяя условия и порядок совмещения профессий (должностей) и обязывая работодателя получить письменное согласие работника на выполнение дополнительной работы, ее продолжительность, содержание и объем, а также оплатить ее, гарантируют надлежащую защиту прав и законных интересов работников как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении от произвольного возложения обязанностей, не предусмотренных трудовым договором. Кроме того, в Определении Конституционного Суда РФ от 17.02.2015 N 237-О отмечается, что указанные нормы не содержат правила о подтверждении факта совмещения профессий только определенными средствами. Таким образом, оспариваемые положения не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права заявителя в указанном в жалобе аспекте.

Статья 61. Вступление трудового договора в силу

Комментарий к статье 61

**1.** Вступление трудового договора в силу означает, что с этого момента его стороны приобретают права и обязанности, предусмотренные ст. ст. 21, 22 ТК и трудовым договором.

В соответствии с ч. 1 ст. 61 трудовой договор считается вступившим в силу как общее правило со дня его подписания обеими сторонами - работником и работодателем. Законом или иным нормативным правовым актом может быть определен иной момент вступления в силу трудового договора.

Стороны вправе и сами определить иной срок вступления трудового договора в силу, например по истечении недели или месяца со дня его подписания. Если трудовой договор с работником не был надлежащим образом оформлен, но работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, трудовой договор считается вступившим в силу со дня фактического допущения работника к работе (см. также коммент. к ст. 67).

В тех случаях, когда по договоренности между работником и работодателем срок вступления трудового договора в силу не совпадает с днем его подписания, в договоре должна быть указана точная дата вступления подписанного трудового договора в силу, т.е. число, месяц и год.

Если день начала работы при заключении трудового договора не определен, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления трудового договора в силу (например, если трудовой договор подписан сторонами 01.03.2018, то работник должен приступить к работе 02.03.2018).

**2.** В соответствии с ч. 4 комментируемой статьи в тех случаях, когда работник, заключивший трудовой договор, не приступил к работе в установленный срок (в день начала работы), работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. При этом он не обязан выяснять причину, по которой работник не вышел на работу. Практически работодатель вправе издать приказ об аннулировании трудового договора уже на следующий день после того дня, в который работник должен был приступить к работе, но не приступил. Вместе с тем работодатель может сделать это и в более поздний срок, если работник так и не вышел на работу. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

Работодатель не несет каких-либо обязательств перед работником по трудовому договору, признанному аннулированным, за исключением обязательств, связанных с обеспечением по обязательному социальному страхованию. Аннулирование трудового договора, как предусмотрено ч. 4 ст. 61, не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию, если страховой случай наступил в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (см. ст. 183).

Аннулирование трудового договора не может служить препятствием для заключения нового трудового договора, если впоследствии стороны придут к соглашению о необходимости вступить в трудовое правоотношение.

Статья 62. Выдача документов, связанных с работой, и их копий

Комментарий к статье 62

**1.** Часть 1 ст. 62 обязывает работодателя по письменному заявлению работника выдавать ему трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и др.). При этом работодатель не вправе требовать от работника объяснения причины, по которой копия того или иного документа ему необходима.

Если работнику необходим подлинник трудовой книжки, то работодатель должен выяснить причину, по которой работнику это необходимо, т.к. трудовую книжку работодатель обязан выдать работнику на руки только для цели, определенной комментируемой статьей, а именно для предоставления ее в органы обязательного социального страхования (обеспечения).

Перечень копий документов, перечисленных в ч. 1 ст. 62, не является исчерпывающим. Помимо названных, работодатель обязан по письменному требованию работника выдать ему и другие документы, если они необходимы ему для реализации тех или иных прав. Например, работодатель обязан выдать работнику характеристику, если она необходима ему для участия в конкурсе.

Вместе с тем следует иметь в виду, что документы, которые обязан предоставлять работодатель, должны касаться работы конкретного сотрудника. К таким документам не относятся, например, коллективный договор и локальные нормативные акты. Как справедливо отмечается в Апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором и локальными нормативными актами, а выдавать их копии сотрудникам необязательно (см. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 04.04.2018 по делу N 2-6498/2017).

Все выдаваемые работнику по его просьбе копии документов, связанных с работой, должны быть надлежащим образом оформлены. Они должны быть заверены подписью руководителя или уполномоченного им лица и печатью организации. На документе должны быть указаны номер и дата его выдачи. Если выдается, например, копия приказа о приеме на работу или об увольнении, то на нем должна быть сделана отметка о том, что подлинник находится в данной организации.

Работник должен обратиться к работодателю с требованием о выдаче документов, связанных с работой, в письменной форме, т.е. путем подачи заявления. В заявлении о выдаче трудовой книжки работник должен указать, что трудовая книжка необходима для представления в орган, осуществляющий обязательное социальное страхование (обеспечение).

По требованию работника работодатель обязан выдать необходимые ему документы не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления о выдаче документов. Все копии документов, связанных с работой, выдаются работнику безвозмездно.

Во избежание возможных проблем или недоразумений подлинник трудовой книжки целесообразно выдавать работнику под роспись.

Не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, в который она была представлена, работник обязан вернуть трудовую книжку работодателю (ч. 4 коммент. статьи).

**2.** Общий порядок выдачи и свидетельствования копий документов установлен Указом Президиума Верховного Совета СССР от 04.08.1983 N 9779-Х "О порядке выдачи и свидетельствования предприятиями, учреждениями и организациями копий документов, касающихся прав граждан".

В соответствии с названным Указом организации выдают по заявлениям граждан копии документов, исходящих от организаций, если такие копии необходимы для решения вопросов, касающихся прав и законных интересов обратившихся к ним граждан.

В таком же порядке организации могут выдавать копии имеющихся у них документов, исходящих от других организаций, от которых получить непосредственно копии этих документов затруднительно или невозможно. В случаях, когда документы были исполнены на бланках, при изготовлении копий воспроизводятся реквизиты бланков.

Организации высылают также копии имеющихся у них документов по запросам других организаций, если копии таких документов необходимы для решения вопросов, касающихся прав и законных интересов обратившихся к ним граждан.

Верность копии документа свидетельствуется подписью руководителя или уполномоченного на то должностного лица и печатью. На копии указывается дата ее выдачи и делается отметка о том, что подлинный документ находится в данной организации.

Организации обязаны свидетельствовать верность копий документов, необходимых для представления гражданами в эти организации, если законодательством не предусмотрено представление копий таких документов, засвидетельствованных в нотариальном порядке.

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Комментарий к статье 63

**1.** Согласно ч. 1 комментируемой статьи заключать трудовые договоры имеют право граждане, достигшие 16 лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК, другими федеральными законами.

В соответствии со ст. 13 **Закона о правовом положении иностранных граждан** иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста 18 лет и имеет разрешение на работу. Этот порядок не распространяется на иностранных граждан, перечисленных в ч. 4 названной статьи (см. коммент. к ст. 348.8).

**2.** В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, может быть заключен и с лицами, достигшими возраста 15 лет, если они уже получили общее образование. Лица, достигшие возраста 15 лет и оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, также могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательную организацию до получения основного общего образования с согласия родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования.

**3.** Часть 3 комментируемой статьи допускает возможность заключения трудового договора и с подростком, достигшим 14 лет и получившим общее образование, а также с подростком, достигшим 14 лет и продолжающим получать общее.

Однако при заключении трудового договора в этих случаях должны быть соблюдены следующие условия.

Для заключения трудового договора с подростком, достигшим 14 лет и получившим общее образование, необходимо, чтобы предлагаемая подростку работа относилась к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, и чтобы на это имелось письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.

Если же подросток, достигший 14 лет, продолжает получать общее образование, трудовой договор с ним может быть заключен при условии, если предлагаемая работа относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, и выполняется она в свободное от получения образования время без ущерба для освоения образовательной программы.

**4.** Трудовой договор с лицами, не достигшими возраста 14 лет, может быть заключен только для участия их в создании и (или) исполнении произведений и только организациями кинематографии, театрами, театральными и концертными организациями и цирками. При этом такое участие должно быть организовано таким образом, чтобы оно не причиняло ущерба здоровью лиц, не достигших 14 лет, их нравственному развитию, не превышало максимально допустимой продолжительности ежедневной работы и не нарушало других условий, указанных в разрешении органа опеки и попечительства.

Трудовой договор от имени лица, не достигшего возраста 14 лет, подписывается его родителем (опекуном). Это положение ТК в полной мере соответствует ст. 64 СК РФ, согласно которой родители являются законными представителями своих детей и выступают в защиту их прав и интересов в отношениях с любыми физическими и юридическими лицами, в т.ч. в судах, без специальных полномочий.

**5.** Если работодатель в нарушение требований ч. 4 ст. 63 ТК допустил к работе лицо, не достигшее возраста 14 лет, а также в случае несоблюдения работодателем условий заключения трудового договора с лицом, достигшим возраста 14 лет, суд вправе признать трудовой договор заключенным со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя. В таком случае трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с ч. 1 ст. 84 ТК в связи с нарушением правил его заключения, исключающим возможность продолжения работы, и работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка.

Вместе с тем возможность продолжения трудового договора не исключается, если обстоятельство, препятствовавшее заключению трудового договора, устранено (п. 6 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1).

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Комментарий к статье 64

**1.** Статья 64 запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Это положение закона основано на ст. 19 Конституции РФ, закрепляющей равенство прав и свобод человека и гражданина и запрещающей любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также ст. 1 Конвенции МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958 г.), ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31.01.1961.

**2.** Как вытекает из содержания ч. 2 ст. 64, необоснованным признается любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Это правило должно применяться ко всем гражданам, поступающим на работу, независимо от их возраста, т.к. возраст является одним из обстоятельств, по которому не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по специальности в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона (например, при принятии на работу иностранного гражданина или лица без гражданства (см. коммент. к ст. 65 ТК)) либо необходимые в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

В ч. 2 ст. 64 прямо указывается, что наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания не может служить основанием для отказа в заключении трудового договора. В связи с этим отказ работодателя заключить трудовой договор с лицом, являющимся гражданином РФ, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом РФ от 25.06.1993 N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации" (п. 11 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

**3.** Часть 3 комментируемой статьи содержит прямую норму, запрещающую отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а ч. 4 - лицам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя.

Приглашенному в порядке перевода от другого работодателя работнику не может быть отказано в заключении трудового договора в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Если работник, письменно приглашенный на работу в данную организацию в порядке перевода из другой организации, в течение месяца после увольнения с прежнего места работы не выразил желания заключить трудовой договор с пригласившей его организацией, последняя впоследствии вправе отказать ему в заключении трудового договора.

Трудовой договор с приглашенным в порядке перевода работником должен быть заключен с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением сторон не было предусмотрено иное).

**4.** Устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, ст. 64 вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу. На это обстоятельство специально обращено внимание в **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**. В частности, Пленум ВС РФ разъяснил, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, и Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. Поэтому, рассматривая дела данной категории, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора. Если же судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, и такой отказ является обоснованным, требование работника не может быть удовлетворено (п. 10 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

**5.** Не ограничивая право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения, законодательство вместе с тем запрещает распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством РФ об административных правонарушениях (п. 6 ст. 25 **Закона о занятости**).

**6.** Исключения из общего правила, запрещающего отказ в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 64), как уже отмечалось, составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом.

Так, лица, которые в качестве меры наказания (в соответствии со ст. 47 УК РФ) лишены права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, не могут быть приняты на работу, связанную с замещением таких должностей или осуществлением такой деятельности, в течение этого срока. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью согласно названной статье устанавливается на срок от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трех лет в качестве дополнительного вида наказания.

Относительно некоторых видов работ существуют конкретные ограничения. Например, в соответствии со ст. 331 ТК к педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (см. коммент. к ней).

В соответствии со ст. 351.1 ТК к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (см. коммент. к ней).

**7.** Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа и, в частности, указать на отсутствие у него тех деловых качеств, которые необходимы для выполнения работы, на которую оно претендует. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме и в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

**8.** Считая отказ в заключении трудового договора необоснованным, любой гражданин вправе обжаловать его в суд.

На граждан, поступающих на работу, в полной мере распространяются и гарантии защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений, установленные ст. 3 ТК. Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации при заключении трудового договора, вправе в судебном порядке требовать устранения дискриминации, а также возмещения причиненного в связи с этим ущерба и компенсации морального вреда.

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела (п. 10 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Статья 64.1. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими

Комментарий к статье 64.1

**1.** Комментируемая статья призвана способствовать обеспечению контроля за соблюдением бывшими государственными и муниципальными служащими ограничений и запретов, установленных законодательством о государственной гражданской службе и о муниципальной службе в целях противодействия коррупции. Для реализации указанной цели комментируемая статья возлагает соответствующие обязанности как на бывшего государственного или муниципального служащего, поступающего на работу, так и на работодателя, предоставляющего ему работу.

**2.** В соответствии с ч. 1 этой статьи бывшие государственные и муниципальные служащие, замещавшие ранее должности, включенные в перечень должностей федеральной государственной службы, в отношении которых установлено данное правило, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях (заключать с ними трудовые договоры), если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов. Указанный перечень предусмотрен Указом Президента РФ от 21.07.2010 N 925 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции". Положение о комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов утверждено Указом Президента РФ от 01.07.2010 N 821.

**3.** Часть 2 комментируемой статьи обязывает бывших государственных и муниципальных служащих, замещавших ранее должности, включенные в указанный перечень, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

**4.** В свою очередь, работодатель при заключении трудового договора с бывшим государственным и муниципальным служащим, замещавшим должность государственной или муниципальной службы, предусмотренную в соответствующем перечне, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в 10-дневный срок сообщать об этом в письменной форме бывшему представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего.

Порядок сообщения работодателем о заключении трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту службы государственного или муниципального служащего установлен Правилами сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 21.01.2015 N 29.

В соответствии с названными Правилами работодатель обязан сообщать представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы о заключении с ними не только трудового договора, но и гражданско-правового договора, если он заключен на выполнение в организации в течение месяца работ (оказание организации услуг) стоимостью более 100 тыс. руб.

Сообщение оформляется на бланке организации и подписывается ее руководителем или уполномоченным лицом, подписавшим трудовой договор со стороны работодателя, либо уполномоченным лицом, подписавшим гражданско-правовой договор. Подпись работодателя заверяется печатью организации или печатью кадровой службы (при наличии печатей).

В сообщении, направляемом работодателем представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы, должны содержаться следующие сведения:

1) фамилия, имя, отчество (при наличии) гражданина (в случае если фамилия, имя или отчество изменялись, указываются прежние);

2) число, месяц, год и место рождения гражданина;

3) должность государственной или муниципальной службы, замещаемая гражданином непосредственно перед увольнением с государственной или муниципальной службы (по сведениям, содержащимся в трудовой книжке);

4) наименование организации (полное, а также сокращенное (при наличии)).

Эти общие сведения указываются как при заключении трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими, так и при заключении с ними гражданско-правового договора.

В случае если с гражданином заключен трудовой договор, наряду с указанными сведениями также указываются следующие данные:

1) дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому гражданин принят на работу;

2) дата заключения трудового договора и срок, на который он заключен (указывается дата начала работы, а в случае, если заключается срочный трудовой договор, - срок его действия);

3) наименование должности, которую занимает гражданин по трудовому договору в соответствии со штатным расписанием, а также структурное подразделение организации (при наличии);

4) должностные обязанности, исполняемые по должности, занимаемой гражданином (указываются основные направления поручаемой работы).

В случае если с гражданином заключен гражданско-правовой договор, наряду с общими сведениями также указываются следующие данные:

1) дата и номер гражданско-правового договора;

2) срок гражданско-правового договора (сроки начала и окончания выполнения работ (оказания услуг);

3) предмет гражданско-правового договора (с кратким описанием работы (услуги) и ее результата);

4) стоимость работ (услуг) по гражданско-правовому договору.

Сообщение направляется представителю нанимателя (работодателю) гражданина по последнему месту его службы в 10-дневный срок со дня заключения трудового договора или гражданско-правового договора.

Таким образом, обязанность работодателя при заключении трудового или гражданско-правового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим сообщать об этом представителю нанимателя (работодателю) по последнему месту их службы наступает при наличии следующих условий:

1) бывший государственный или муниципальный служащий замещал должность, которая включена в соответствующий перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ;

2) трудовой (гражданско-правовой) договор заключается в период до истечения двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы.

Если после увольнения с государственной или муниципальной службы прошло более двух лет, то ни бывшие государственные или муниципальные служащие, ни работодатель, заключающий с ними трудовой или гражданско-правовой договор, не обязаны сообщать об этом их бывшим работодателям (представителям нанимателя) независимо от того, включена ли должность, которую они замещали, в соответствующий перечень.

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

Комментарий к статье 65

**1.** Комментируемая статья предусматривает конкретный перечень документов, предъявляемых гражданином при поступлении на работу.

В соответствии с ч. 1 рассматриваемой статьи, если иное не установлено ТК РФ или другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы.

**2.** Прежде всего документ, удостоверяющий личность. Основным таким документом является паспорт. Паспорт обязаны иметь все граждане РФ, достигшие 14-летнего возраста и проживающие на территории РФ (п. 1 Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 08.07.1997 N 828).

Если речь не идет о работе по совместительству или о заключении трудового договора впервые, работник представляет также трудовую книжку, оформленную в установленном порядке.

При поступлении на работу впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

В соответствии с ч. 5 комментируемой статьи в том случае, если у лица, поступающего на работу, отсутствует трудовая книжка в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. Так как закон не связывает обязанность работодателя оформить новую трудовую книжку лицу, у которого она отсутствует, с какой-либо конкретной причиной ее отсутствия, следует полагать, что такая обязанность возникает независимо от причины, по которой у работника трудовая книжка отсутствует. Работодатель обязан также оформлять трудовые книжки лицам, поступающим на работу впервые (см. коммент. к ст. 66).

**3.** Помимо документа, удостоверяющего личность, и трудовой книжки, работник представляет страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.

Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования - это документ, подтверждающий регистрацию работника в системе Пенсионного фонда РФ. В нем указан страховой номер, т.е. постоянный персональный номер, присваиваемый Пенсионным фондом РФ лицевому счету работника. При заключении трудового договора впервые страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляется работодателем.

Страховое свидетельство выдается работнику на руки и хранится у него.

**4.** Документы воинского учета обязаны предъявлять только две категории граждан: военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу.

**5.** Если работа, для выполнения которой заключается трудовой договор, требует специальных знаний (подготовки), работник обязан предъявить соответствующий документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, например, диплом врача, удостоверение водителя автомашины. Прием на работу без такого документа не допускается.

**6.** При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, работник обязан представить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Такая справка выдается в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. В настоящее время порядок выдачи таких справок установлен Административным регламентом Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, утв. МВД России от 07.11.2011 N 1121.

**7.** При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию, справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ. Такая справка выдается в порядке и по форме, которые установлены Административным регламентом Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, утв. Приказом МВД России от 24.10.2016 N 665.

**8.** В необходимых случаях и с учетом специфики выполняемой работы или особенностей лица, поступающего на работу, работодатель вправе потребовать дополнительные документы, если это предусмотрено федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Например, от иностранного гражданина или лица без гражданства, поступающего на работу, работодатель в соответствии со ст. 327.3 ТК вправе потребовать наряду с документами, предусмотренными ст. 65 ТК, договор (полис) добровольного медицинского страхования, разрешение на временное проживание в Российской Федерации и др. (см. коммент. к ст. 327.3).

Следует подчеркнуть, что в ч. 2 ст. 65 речь идет о нормативных правовых актах только федерального уровня и их перечень ограничен: федеральные законы, указы Президента РФ или постановления Правительства РФ. В связи с этим не могут быть установлены требования о дополнительных документах при приеме на работу, например, законом субъекта РФ или постановлением (приказом) министерства (пусть даже федерального уровня).

**9.** Не допускается сбор сведений о принадлежности поступающих на работу к политическим партиям, движениям, религиозным организациям, а также сведений, касающихся частной жизни работника, т.к. это нарушает закрепленное в ст. 23 Конституции РФ право граждан на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.

Указанные запреты призваны способствовать соблюдению принципа равноправия при поступлении на работу, недопущению дискриминации в сфере трудовых отношений.

Статья 66. Трудовая книжка

Комментарий к статье 66

**1.** Трудовая книжка на сегодняшний день остается основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работников.

По записям в трудовой книжке устанавливается трудовой стаж, с которым законы, иные нормативные правовые акты, коллективный и трудовой договоры связывают возможность реализации тех или иных прав, а также предоставление определенных льгот и преимуществ.

В связи с введением в стране индивидуального (персонифицированного) учета сведений о каждом застрахованном лице для целей государственного пенсионного страхования трудовой стаж, приобретенный после регистрации в качестве застрахованного лица, должен устанавливаться на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета (Закон об индивидуальном учете).

**2.** Трудовые книжки оформляются и ведутся в соответствии с **Правилами ведения и хранения трудовых книжек**. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках" утверждены формы трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку. В соответствии с указанным Постановлением трудовые книжки нового образца введены в действие с 01.01.2004. Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат (п. 2 **Правил ведения и хранения трудовых книжек**).

Во исполнение п. 3 названного Постановления Правительства РФ Минфин России Приказом от 22.12.2003 N 117н "О трудовых книжках" утвердил Порядок обеспечения работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку. Согласно п. 4 этого Приказа обеспечение работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в трудовую книжку осуществляется на платной основе на основании договора, заключенного с изготовителем или распространителем.

Порядок заполнения трудовых книжек, вкладышей в них, дубликатов трудовых книжек установлен Инструкцией по заполнению трудовых книжек.

**3.** Работодатели обязаны вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа у данного работодателя является для работника основной. Такая обязанность возложена на всех работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями. Они не имеют права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые (см. п. 3 Правил ведения и хранения трудовых книжек). Документом, подтверждающим период работы у работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, является трудовой договор, заключенный в письменной форме (см. ст. 309 ТК).

**4.** В трудовую книжку вносятся следующие сведения: о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу, об увольнении, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Сведения о работнике вносятся в трудовую книжку при ее оформлении и содержат:

- фамилию, имя, отчество, дату рождения (число, месяц, год) - на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

- образование, профессию, специальность - на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

**5.** Записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока (при увольнении - в день увольнения) и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения) (п. 10 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Не должны записываться в трудовую книжку сведения о взысканиях, примененных к работнику, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (см. коммент. к ст. 81).

**6.** Сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку работника только по его желанию. Запись о работе по совместительству делается в трудовой книжке работника по месту его основной работы отдельной строкой на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. Таким документом может быть справка с места работы по совместительству, копия приказа о зачислении на работу по совместительству и др.

**7.** С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку (п. 12 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

**8.** В трудовую книжку вносятся также сведения о всех видах награждения (поощрения) за трудовые заслуги, предусмотренных законодательством РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине, в т.ч. о награждении государственными наградами, почетными грамотами, о присвоении званий, награждении нагрудными знаками и значками и др. (см. ст. 191 ТК).

Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.

**9.** В трудовую книжку по месту работы с указанием соответствующих документов вносятся также следующие записи: о времени военной службы в соответствии с Законом о воинской обязанности, а также о времени службы в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе МЧС России, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органах; о времени обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров (п. 21 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

**10.** Работодатель обязан по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня его подачи выдать работнику копию трудовой книжки или заверенную в установленном порядке выписку из трудовой книжки (п. 7 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

**11.** Порядок заполнения трудовых книжек, вкладышей в них, дубликатов трудовых книжек установлен Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утв. Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69 в соответствии с п. 13 Правил ведения и хранения трудовых книжек.

**12.** В соответствии с п. 1.1 названной Инструкции записи дат во всех разделах трудовых книжек производятся арабскими цифрами (число и месяц - двузначными, год - четырехзначными). Например, если работник принят на работу 05.09.2014, в трудовой книжке делается запись: "05.09.2014". Записи производятся аккуратно, перьевой или гелевой ручкой, ручкой-роллером (в т.ч. шариковой), световодостойкими чернилами (пастой, гелем) черного, синего или фиолетового цвета и без каких-либо сокращений. Например, не допускается писать "пр." вместо "приказ", "расп." вместо "распоряжение", "пер." вместо "переведен" и т.п.

Согласно п. 1.2 в разделах "Сведения о работе" и "Сведения о награждении" трудовой книжки зачеркивание ранее внесенных неточных, неправильных или иных признанных недействительными записей не допускается.

При необходимости изменения конкретной записи, например, о приеме на работу, в разделе "Сведения о работе" после соответствующей последней в данном разделе записи указываются последующий порядковый номер, дата внесения записи, в графе 3 делается запись: "Запись за номером таким-то недействительна". После этого производится правильная запись: "Принят по такой-то профессии (должности)" - и в графе 4 повторяются дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, запись из которого неправильно внесена в трудовую книжку, либо указываются дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, на основании которого вносится правильная запись.

В таком же порядке признается недействительной запись об увольнении, переводе на другую постоянную работу в случае признания незаконности увольнения или перевода самим работодателем, контрольно-надзорным органом, органом по рассмотрению трудовых споров или судом и восстановления на прежней работе или изменения формулировки причины увольнения. Например: "Запись за номером таким-то недействительна, восстановлен на прежней работе". При изменении формулировки причины увольнения делается запись: "Запись за номером таким-то недействительна, уволен (указывается новая формулировка)". В графе 4 делается ссылка на приказ (распоряжение) или иное решение работодателя о восстановлении на работе или изменении формулировки причины увольнения.

При наличии в трудовой книжке записи об увольнении или переводе на другую постоянную работу, впоследствии признанной недействительной, по письменному заявлению работника выдается дубликат трудовой книжки без внесения в него записи, признанной недействительной. При этом в правом верхнем углу первой страницы дубликата трудовой книжки делается надпись "Дубликат". На первой странице (титульном листе) прежней трудовой книжки пишется: "Взамен выдан дубликат" - с указанием его серии и номера.

**13.** Согласно п. 2.1 Инструкции сведения о работнике заполняются следующим образом:

- фамилия, имя и отчество указываются полностью, без сокращения или замены имени и отчества инициалами; дата рождения записывается полностью (число, месяц, год) на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность (например, военного билета, заграничного паспорта, водительских прав);

- запись об образовании (основном общем, среднем общем, начальном профессиональном, среднем профессиональном, высшем профессиональном и послевузовском профессиональном) осуществляется только на основании надлежаще заверенных документов (аттестата, удостоверения, диплома и т.п.);

- запись о незаконченном образовании соответствующего уровня может быть произведена на основании представленных надлежаще заверенных документов (студенческого билета, зачетной книжки, справки образовательного учреждения и т.п.);

- профессия и (или) специальность указываются на основании документов об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки) или других надлежаще оформленных документов.

**14.** После указания даты заполнения трудовой книжки работник своей подписью на первой странице (титульном листе) трудовой книжки заверяет правильность внесенных сведений (п. 2.2 Инструкции).

Первую страницу (титульный лист) трудовой книжки подписывает также лицо, ответственное за выдачу трудовых книжек, после чего ставится печать организации (печать кадровой службы), в которой впервые заполнялась трудовая книжка.

**15.** Изменения записей в трудовых книжках производятся в следующем порядке:

- о фамилии, имени, отчестве и дате рождения - на основании паспорта, свидетельств о рождении, о браке, о расторжении брака, об изменении фамилии, имени, отчества и других документов и со ссылкой на их номер и дату.

Указанные изменения вносятся на первую страницу (титульный лист) трудовой книжки. Одной чертой зачеркивается прежняя фамилия или имя, отчество, дата рождения и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки и заверяются подписью работодателя или специально уполномоченного им лица и печатью организации (или печатью кадровой службы) (п. 2.3 Инструкции);

- о полученных новых образовании, профессии, специальности - путем дополнения имеющихся записей (если они уже имеются) или заполнения соответствующих строк без зачеркивания ранее внесенных записей (п. 2.4 Инструкции).

**16.** Заполнение сведений о работе в соответствии с п. 3.1 производится следующим образом:

- в графе 3 раздела "Сведения о работе" трудовой книжки в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии).

Под этим заголовком в графе 1 ставится порядковый номер вносимой записи, в графе 2 указывается дата приема на работу;

- в графе 3 делается запись о принятии или назначении в структурное подразделение организации с указанием его конкретного наименования (если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор в качестве существенного), наименования должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации, а в графу 4 заносятся дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому работник принят на работу.

Записи о наименовании должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации производятся, как правило, в соответствии со штатным расписанием организации. В случае если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, предусмотренным соответствующими квалификационными справочниками.

Изменения и дополнения, внесенные в установленном порядке в квалификационные справочники, штатное расписание организации, доводятся до сведения работников, после чего в их трудовые книжки на основании приказа (распоряжения) или иного решения работодателя вносятся соответствующие изменения и дополнения.

Если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, категория и т.п.), то об этом в установленном порядке производится соответствующая запись.

Установление работнику второй и последующей профессии, специальности или иной квалификации отмечается в трудовой книжке с указанием разрядов, классов или иных категорий этих профессий, специальностей или уровней квалификации. Например, слесарю-ремонтнику была установлена вторая профессия "Электрогазосварщик" с присвоением 3 разряда. В этом случае в трудовой книжке в графе 1 раздела "Сведения о работе" ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата установления второй профессии, в графе 3 делается запись: "Установлена вторая профессия "Электрогазосварщик" с присвоением 3 разряда", в графе 4 указываются соответствующее удостоверение, его номер и дата.

**17.** Сведения о работе по совместительству вносятся в графу 1 раздела "Сведения о работе" трудовой книжки. В этой графе ставится порядковый номер записи; в графе 2 указывается дата приема на работу в качестве совместителя; в графе 3 делается запись о принятии или назначении в качестве совместителя в структурное подразделение организации с указанием его конкретного наименования (если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор в качестве существенного), наименования должности, специальности, профессии с указанием квалификации; в графе 4 указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, со ссылкой на его дату и номер. В таком же порядке производится запись об увольнении с этой работы.

Если за время работы работника наименование организации изменяется, то об этом отдельной строкой в графе 3 раздела "Сведения о работе" трудовой книжки делается запись: "Организация такая-то с такого-то числа переименована в такую-то", а в графе 4 проставляется основание переименования - приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер (п. 3.2 Инструкции).

**18.** Порядок внесения сведений о награждении следующий: в графе 3 раздела "Сведения о награждении" трудовой книжки в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии); ниже в графе 1 ставится порядковый номер записи (нумерация, нарастающая в течение всего периода трудовой деятельности работника); в графе 2 указывается дата награждения; в графе 3 записывается, кем награжден работник, за какие достижения и какой наградой; в графе 4 указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, со ссылкой на его дату и номер.

**19.** В соответствии с п. 5.1 Инструкции запись об увольнении (прекращении трудового договора) работника производится в следующем порядке: в графе 1 ставится порядковый номер записи; в графе 2 указывается дата увольнения (прекращения трудового договора); в графе 3 делается запись о причине увольнения (прекращения трудового договора); в графе 4 указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, - приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер.

Датой увольнения (прекращения трудового договора) считается последний день работы, если иное не установлено федеральным законом, трудовым договором или соглашением между работодателем и работником.

Например, при прекращении трудового договора с работником в связи с сокращением штата работников 10.10.2009 определено последним днем его работы. В трудовой книжке работника должна быть произведена следующая запись: в графе 1 раздела "Сведения о работе" ставится порядковый номер записи; в графе 2 указывается дата увольнения (10.10.2009); в графе 3 делается запись: "Уволен по сокращению штата работников организации, пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации"; в графе 4 указывается дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя об увольнении.

**20.** 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. Например: "Уволен по соглашению сторон, пункт 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации" или "Уволен по собственному желанию, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации".

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 ТК либо иные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные законодательством. Например: "Уволен в связи с ликвидацией организации, пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации" или "Уволен в связи с прекращением допуска к государственной тайне, пункт 12 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации" (п. 5.3 Инструкции).

**21.** Согласно п. 5.4 Инструкции при прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ст. 83 ТК. Например: "Уволен в связи с неизбранием на должность, пункт 3 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации" или "Трудовой договор прекращен в связи со смертью работника, пункт 6 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации".

**22.** При прекращении трудового договора по дополнительным основаниям, предусмотренным ТК или иными федеральными законами, в трудовую книжку вносятся записи об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующую статью ТК или иного федерального закона (п. 5.5 Инструкции).

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 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации" или "Уволена по собственному желанию в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации" (п. 5.6 Инструкции).

**23.** Записи об увольнении (прекращении трудового договора) и приеме (назначении) на работу в связи с переводом работника на другую постоянную работу к другому работодателю (в другую организацию) или его переходом на выборную работу (должность) в соответствии с разд. 6 Инструкции производятся следующим образом:

- при увольнении (прекращении трудового договора) в связи с переводом работника на другую постоянную работу к другому работодателю (в другую организацию) в графе 3 раздела "Сведения о работе" трудовой книжки указывается, в каком порядке осуществляется перевод: по просьбе работника или с его согласия;

- при приеме на новое место работы в трудовой книжке работника в графе 3 раздела "Сведения о работе" делается запись, предусмотренная п. 6.1 Инструкции, с указанием при этом, что работник принят (назначен) в порядке перевода;

- при увольнении (прекращении трудового договора) в связи с переходом работника на выборную работу (должность) к другому работодателю (в другую организацию) в трудовой книжке делается запись: "Уволен в связи с переходом на выборную работу (должность) в (указывается наименование организации), пункт 5 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации".

На новом месте работы после указания полного наименования выборного органа, а также сокращенного наименования выборного органа (при его наличии) в графе 3 раздела "Сведения о работе" трудовой книжки делается запись о том, на какую работу (должность) избран работник, а в графе 4 указываются решение выборного органа, дата и номер его принятия.

**24.** Дубликат трудовой книжки заполняется в соответствии с разд. 1 - 6 Инструкции. Если работник до поступления в данную организацию (к данному работодателю) уже работал, то при заполнении дубликата трудовой книжки в разделе "Сведения о работе" в графе 3 прежде всего вносится запись об общем и (или) непрерывном трудовом стаже работы в качестве работника до поступления в данную организацию (к данному работодателю), подтвержденном соответствующими документами (п. 7.2 Инструкции).

Общий стаж работы записывается суммарно, т.е. указывается общее количество лет, месяцев, дней работы без уточнения, у какого работодателя, в какие периоды времени и на каких должностях работал в прошлом владелец трудовой книжки.

После этого общий и (или) непрерывный трудовой стаж работы, подтвержденный надлежаще оформленными документами, записывается по отдельным периодам работы в следующем порядке: в графе 2 указывается дата приема на работу; в графе 3 записывается наименование организации (работодателя), где работал работник, а также структурное подразделение и работа (должность), специальность, профессия с указанием квалификации, на которую был принят работник.

Если представленными документами подтверждается, что работник переводился на другую постоянную работу в той же организации (у того же работодателя), то об этом также делается соответствующая запись.

Затем в графе 2 указывается дата увольнения (прекращения трудового договора), а в графе 3 - причина (основание) увольнения, если в представленном работником документе имеются такие данные.

В том случае, когда документы не содержат полностью указанных выше сведений о работе в прошлом, в дубликат трудовой книжки вносятся только имеющиеся в документах сведения.

В графе 4 указываются наименование, дата и номер документа, на основании которого произведены соответствующие записи в дубликате. Оригиналы документов, подтверждающих стаж работы, после снятия с них копий и надлежащего их заверения работодателем или кадровой службой возвращаются их владельцу. Работодатель обязан оказать содействие работнику в получении документов, подтверждающих стаж его работы, предшествующий поступлению на работу к данному работодателю.

Статья 67. Форма трудового договора

Комментарий к статье 67

**1.** Письменная форма трудового договора в соответствии с ч. 1 ст. 67 является обязательной.

Заключение трудового договора в письменной форме означает, что работник и работодатель составляют специальный документ - договор, в котором отражаются наименование сторон, обязательные условия трудового договора, в т.ч. трудовая функция, иные условия труда (см. коммент. к ст. 57). Этот договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых удостоверяется подписью работника и представителя работодателя или работодателя - физического лица.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Тот факт, что работник получил один экземпляр трудового договора на руки, должен быть подтвержден подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Это правило направлено на защиту интересов как работника, так и работодателя.

Законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, при заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составления трудовых договоров в большем количестве экземпляров (ч. 3 комментируемой статьи).

Письменная форма трудового договора обязательна как по основному месту работы, так и при поступлении на работу по совместительству. При этом не имеет значения, к кому на работу по совместительству поступает работник - к тому же работодателю, у которого выполняемая им работа является основной, или к другому работодателю.

**2.** Действующее законодательство не устанавливает общей (единой) типовой формы письменного трудового договора. В каждом конкретном случае она определяется произвольно. Однако при заключении трудового договора необходимо учитывать положения ст. 57 ТК о содержании трудового договора (см. коммент. к ней).

Для некоторых категорий работников с учетом специфики их труда соответствующими министерствами утверждены примерные формы письменного трудового договора. Так, Постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 N 858 утверждена типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям. Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 N 329 утверждена типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения. Постановлением Минтруда России от 23.07.1998 N 29 утверждены Рекомендации по заключению трудового договора (контракта), отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера, и примерный трудовой договор (контракт) с работником, привлекаемым для выполнения работ в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности. Приказом Минэкономразвития России от 11.07.2016 N 452 утвержден примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 N 424н утверждены Рекомендации по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерная форма.

**3.** Ответственность за соблюдение порядка заключения трудового договора возлагается на руководителя организации. Работник не несет какой-либо ответственности за то, что трудовой договор с ним не оформлен в письменной форме или оформлен ненадлежащим образом либо не издан приказ о зачислении его на работу.

В соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5000 до 10 000 руб.; на юридических лиц - от 50 тыс. до 100 тыс. руб. (см. коммент. к ст. 419 ТК).

Для того чтобы избежать неблагоприятных для работника последствий, вызванных нарушением порядка заключения трудового договора, ч. 2 ст. 67 ТК предусматривает, что если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным, и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме.

В тех случаях, когда работник приступил к работе на основании заключенного с ним гражданско-правового договора, а впоследствии отношения, связанные с использованием его личного труда по этому договору, были признаны трудовыми отношениями, работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми оформить с работником трудовой договор в письменной форме.

При этом трудовой договор будет считаться заключенным со дня фактического допущения работника к работе (см. коммент. к ст. ст. 11, 16, 19.1). Иное может быть установлено только судом.

Статья 67.1. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом

Комментарий к статье 67.1

**1.** Комментируемая статья устанавливает правовые последствия, которые могут наступить как для работодателя, так и работников в случае, когда лицо фактически было допущено к работе не уполномоченным на это работником и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать возникшие отношения трудовыми отношениями и заключить с этим лицом трудовой договор.

Следует иметь в виду, что уполномоченным представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом (п. 12 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

**2.** На работодателя, в интересах которого была выполнена работа лицом, фактически допущенным к работе, ч. 1 комментируемой статьи возлагает обязанность оплатить этому лицу фактически отработанное им время или выполненную работу. Возлагая такую обязанность на работодателя, закон не определяет, в каком размере должна производиться оплата выполненной работы. Очевидно, размер оплаты выполненной работы в таком случае может быть определен либо исходя из расценок, установленных в организации для данного рода работ, либо по соглашению сторон.

**3.** В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи работник, фактически допустивший к работе лицо, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами.

В соответствии с ТК за указанное правонарушение работник может быть привлечен прежде всего к дисциплинарной ответственности, но только при наличии предусмотренных ТК условий наступления дисциплинарной ответственности (см. коммент. к ст. ст. 192, 193).

Что касается материальной ответственности, то она может наступить только при наличии действительного (реального) материального ущерба. В связи с этим для привлечения к материальной ответственности работника, неправомерно осуществившего прием на работу, работодатель должен доказать, что этим неправомерным действием работодателю был причинен действительный материальный ущерб и при этом отсутствовали обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника (см. коммент. к ст. ст. 233, 238, 239).

Административная ответственности работников, фактически допустивших к работе лиц, не будучи уполномоченными на это работодателем, наступает в соответствии с КоАП РФ.

В соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 3 000 до 5 000 руб.; на должностных лиц - от 10 тыс. до 20 тыс. руб. (см. ст. 419 ТК).

Статья 68. Оформление приема на работу

Комментарий к статье 68

**1.** Письменная форма трудового договора не исключает необходимости издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Такой приказ (распоряжение) издается единолично руководителем организации на основании и в соответствии с трудовым договором. В нем должны быть указаны: фамилия, имя, отчество работника; наименование профессии, специальности или должности; разряд, класс или квалификация, в соответствии с которыми будет исполнять трудовые обязанности работник, а также дата начала работы. В приказе указывается также размер (условия) оплаты труда или должностной оклад.

В тех случаях, когда при заключении трудового договора стороны специально оговаривают конкретное структурное подразделение, в которое принимается работник, или конкретный механизм или агрегат (рабочее место), на котором он будет работать, в приказе о приеме на работу указывается это структурное подразделение или конкретное рабочее место. Если трудовым договором предусмотрено условие об испытании, срок испытания должен быть также указан и в приказе.

Руководитель не вправе включать в приказ о приеме на работу условия труда, не соответствующие тем, которые предусмотрены трудовым договором, например, установить работнику меньший оклад по сравнению с тем, который указан в трудовом договоре.

В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи работодатель обязан ознакомить работника с приказом (распоряжением) о приеме на работу в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись.

**2.** Так как условия труда определяются в организации не только трудовым договором, но и локальными нормативными актами, закон возлагает на работодателя обязанность при приеме на работу ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (в частности, с должностной инструкцией, если она регламентирует деятельность, связанную с трудовой функцией работника). Если в организации заключен коллективный договор, работодатель должен ознакомить работника с его условиями.

**3.** В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи работодатель обязан ознакомить работника с указанными актами до подписания трудового договора.

Это позволяет работнику заранее, еще до подписания трудового договора сориентироваться в обстановке и условиях труда в организации, в которую он поступает на работу.

Статья 69. Медицинский осмотр при заключении трудового договора

Комментарий к статье 69

Обязательный медицинский осмотр при заключении трудового договора проводится только в тех случаях, когда это прямо предусмотрено ТК или иным федеральным законом.

Так, в соответствии со ст. 213 ТК работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в т.ч. на подземных работах), на работах в организациях пищевой промышленности, общественного питания, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу медицинские осмотры для определения пригодности к выполнению поручаемой им работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок проведения этих осмотров (обследований) утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н.

Перечень профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам, утвержден Постановлением Правительства РФ от 08.09.1999 N 1020.

В соответствии с Законом РФ от 02.07.1992 N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 предусматривает обязательное психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в т.ч. деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности. Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования, утвержденные указанным Постановлением, устанавливают, что освидетельствование работника проводится на добровольной основе в целях определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности, предусмотренных соответствующим Перечнем. Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 N 377.

Согласно ст. 266 ТК лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (см. коммент. к ней). Следует отметить, что такое правило соответствует Конвенции МОТ N 77 "О медицинском освидетельствовании детей и подростков в целях выяснения их пригодности к труду в промышленности" (1946) и Конвенции МОТ N 78 "О медицинском освидетельствовании детей и подростков в целях выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах" (1946).

Статья 70. Испытание при приеме на работу

Комментарий к статье 70

**1.** Целью испытания при приеме на работу является проверка соответствия работника поручаемой ему работе. Соглашение об испытании - одно из дополнительных условий трудового договора. Поэтому оно должно быть указано в самом трудовом договоре, если стороны договорились о таком условии. Именно трудовой договор является основанием для указания в приказе о приеме на работу на то, что работник принят с испытательным сроком. Если условие об испытании не было оговорено при заключении трудового договора и не предусмотрено в нем, считается, что работник принят на работу без испытания. Работодатель не вправе устанавливать работнику срок испытания приказом о приеме на работу, если трудовым договором условие об испытании не предусмотрено.

Исключение из этого общего правила составляют случаи, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора. В данном случае при последующем оформлении трудового договора в письменной форме в него может быть включено условие об испытательном сроке. Однако при этом должны быть соблюдены следующие условия: стороны до начала работы договорились о том, что работник принимается на работу с испытательным сроком; эта договоренность оформлена отдельным соглашением (т.е. в письменной форме). Таким образом, данное исключение не колеблет общего принципа установления работнику испытательного срока, т.е. по соглашению сторон.

**2.** В период срока испытания на работника полностью распространяются положения законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений и коллективного договора, если он принят в организации. В этот период работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, имеет право на выплату заработной платы в полном размере, на пособие по временной нетрудоспособности и др.

В свою очередь, работодатель вправе требовать от работника исполнения всех обязательств, предусмотренных трудовым договором, а также по своей инициативе прекратить трудовой договор с работником в период испытательного срока по любому предусмотренному ТК основанию с соблюдением всех установленных условий.

Так, если работник, принятый с испытательным сроком, подлежит увольнению с работы до истечения срока испытания в связи с сокращением численности или штата работников, увольнение должно быть произведено с соблюдением всех условий, предусмотренных для работников, увольняемых по этому основанию (см. коммент. к ст. ст. 81, 178, 180).

**3.** Часть 4 ст. 70 определяет категорию лиц, для которых не может быть установлено испытание при приеме на работу. К ним отнесены:

- 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, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лица, не достигшие возраста 18 лет;

- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- 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 двух месяцев. Данный перечень не является исчерпывающим. Трудовым кодексом, федеральными законами и коллективным договором могут быть установлены и другие случаи, когда при приеме на работу испытательный срок не устанавливается.

Если условие об испытании было предусмотрено в отношении лица, которому в соответствии с ч. 4 ст. 70 испытание при приеме на работу не может быть установлено, оно не может применяться, если даже это лицо и не возражает против такого условия.

Данное правило основано на положениях ст. 9 ТК, в соответствии с которыми коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

**4.** Часть 5 ст. 70 устанавливает предельные сроки испытания при приеме на работу. Как общее правило он не может превышать три месяца. Срок испытания большей продолжительности, но не более шести месяцев, может быть установлен руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и его заместителям, руководителю филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения. Иной срок испытания при приеме на работу для этих работников может быть установлен федеральным законом.

Как видно из содержания указанной нормы, круг лиц, которым может быть установлен срок испытания при приеме на работу продолжительностью свыше трех (до шести) месяцев, ограничен. В связи с этим не может быть установлен срок испытания продолжительностью до шести месяцев, например, заместителю руководителя филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, его главному бухгалтеру, а также начальнику цеха, отдела, сектора и других аналогичных структурных подразделений организации, независимо от степени их обособленности.

Трудовым кодексом и другими федеральными законами могут быть установлены и иные, в т.ч. минимальные или максимальные, сроки испытания. Так, согласно ч. 6 комментируемой статьи при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать две недели. В пределах установленных сроков стороны трудового договора сами определяют его конкретную продолжительность.

**5.** Срок испытания начинает течь с первого дня работы. В соответствии с ч. 7 ст. 70 в испытательный срок не засчитываются все периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. Это могут быть периоды временной нетрудоспособности, нахождения в краткосрочном отпуске без сохранения заработной платы или в отпуске в связи с обучением, выполнения государственных или общественных обязанностей и др. После перерыва течение испытательного срока продолжается. Общая продолжительность испытательного срока до и после перерыва не должна превышать срок, обусловленный в трудовом договоре.

По смыслу комментируемой статьи в испытательный срок не должны засчитываться любые периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе, в т.ч. и без уважительных причин (например, период прогула).

Вместе с тем следует иметь в виду, что за нарушение трудовой дисциплины в период испытательного срока к работнику могут быть применены предусмотренные ТК меры дисциплинарного взыскания, в т.ч. увольнение (см. коммент. к ст. 81).

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

Комментарий к статье 71

**1.** Работодатель вправе принять решение о несоответствии работника порученной ему работе только в период срока, установленного для испытания. Он не вправе, в т.ч. и с согласия работника, продлить (увеличить) этот срок. Признав результаты испытания неудовлетворительными, работодатель должен расторгнуть трудовой договор с работником. При этом в течение испытательного срока трудовой договор с работником может быть расторгнут в любое время, как только будут обнаружены факты несоответствия работника выполняемой работе. О расторжении с работником трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания работодатель обязан предупредить его не позднее чем за три дня.

Обязанность работодателя предупредить работника о расторжении с ним трудового договора при неудовлетворительном результате испытания является дополнительной гарантией, обеспечивающей защиту прав работника при увольнении.

Вместе с тем, если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание. При этом издания какого-либо специального приказа об окончательном приеме на работу не требуется. Последующее увольнение такого работника допускается только на общих основаниях.

**2.** Другой дополнительной гарантией для работника при прекращении с ним трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания является предусмотренная ч. 1 ст. 71 обязанность работодателя в письменной форме указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Это позволит работнику в случае необходимости более аргументированно выразить свои возражения по существу высказанных претензий и определить свое дальнейшее поведение в данной ситуации.

Если работник не согласен с признанием неудовлетворительным результата испытания и прекращением с ним на этом основании трудового договора, он вправе обжаловать решение работодателя в суд.

**3.** С работником, не выдержавшим испытание, трудовой договор прекращается на основании ч. 2 ст. 71 без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Увольнение по данному основанию является увольнением по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК). В связи с этим увольнение по этому основанию должно осуществляться с соблюдением гарантий, установленных для увольняемых работников по инициативе работодателя. В частности, не могут быть уволены такие работники в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ч. 6 ст. 81 ТК).

**4.** Статья 71 устанавливает упрощенный порядок прекращения трудового договора не только по инициативе работодателя, если речь идет о неудовлетворительном результате испытания, но и по инициативе самого работника, принятого на работу с испытательным сроком.

В соответствии с ч. 4 ст. 71, если принятый на работу с испытательным сроком работник в период испытательного срока придет к выводу, что выполняемая им работа ему не подходит, он вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за три дня. Основанием прекращения трудового договора в этом случае будет собственное желание работника. По общему правилу работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (см. коммент. к ст. 80).

По истечении испытательного срока расторжение трудового договора по инициативе работника производится на общих основаниях.

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Комментарий к статье 72

Комментируемая статья содержит общие условия, при которых допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора. В соответствии с ней условия трудового договора могут быть изменены как общее правило только по соглашению сторон, которое оформляется в письменной форме. Исключение из этого правила составляют случаи, предусмотренные ТК (см. коммент. к ст. ст. 72.2, 74).

К изменению определенных сторонами условий трудового договора комментируемая статья относит и перевод на другую работу, т.е. перевод на другую работу - это частный случай изменения определенных сторонами условий трудового договора (см. коммент. к ст. 72.1).

Статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение

Комментарий к статье 72.1

**1.** В ст. 72.1 даны понятия "перевод на другую работу" и "перемещение". Переводом на другую работу в соответствии с комментируемой статьей является постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Как следует из содержания приведенной нормы, изменение других условий, определенных трудовым договором (например, режима работы, оплаты труда), не является переводом на другую работу.

Перевод на другую работу, так же как и изменение других определенных сторонами условий трудового договора, возможен только с письменного согласия работника. Исключение из этого правила допускается лишь в случаях, указанных в ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 (см. коммент. к ней).

Если перевод на другую постоянную или временную работу у того же работодателя осуществлен без письменного согласия работника, но работник не возражал против такого перевода и приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным. Однако выполнение работником другой работы не освобождает работодателя от обязанности получить от работника письменное подтверждение такого согласия на перевод.

В тех случаях, когда переведенный на другую работу у того же работодателя работник приступил к выполнению этой работы, но считает, что перевод осуществлен в нарушение законодательства, он может обжаловать незаконный перевод в органы по рассмотрению трудовых споров.

**2.** Перевод на другую постоянную работу или временный перевод на другую работу у того же работодателя, а также перевод на постоянную работу в другую местность вместе с работодателем оформляются приказом (распоряжением) работодателя.

При переводе на работу в другую местность работникам выплачиваются соответствующие компенсации: стоимость проезда самого работника и членов его семьи, стоимость провоза багажа, расходы по обустройству на новом месте и др. Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора (см. коммент. к ст. 169).

Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (п. 16 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 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. Отказ от перевода в филиал или представительство организации, расположенные в другой местности, не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, если сам работодатель в эту другую местность не перемещается (см. коммент. к ст. 77).

При увольнении работников в связи с отказом от перевода в другую местность вместе с работодателем им выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК).

**3.** Перевод на работу к другому работодателю может быть осуществлен по просьбе работника, изложенной в письменной форме, или с его письменного согласия, если инициатива в переводе исходит от работодателя.

Перевод работника на постоянную работу к другому работодателю является самостоятельным основанием прекращения с ним трудового договора (п. 5 ст. 77 ТК). Работнику, письменно приглашенному на работу в порядке перевода от другого работодателя, не может быть отказано в заключении трудового договора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (см. коммент. к ст. 64). В трудовой книжке работника в этом случае производятся записи об увольнении и о приеме на работу с указанием порядка, в котором осуществлено увольнение в связи с переводом - по просьбе работника или с его согласия (п. 6.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек).

**4.** Перевод на другую постоянную работу или временный перевод на другую работу у того же работодателя возможен по различным обстоятельствам. При этом инициатива в переводе может исходить как от работодателя, так и от самого работника (например, в связи с тем, что он повысил квалификацию).

В ряде случаев у работодателя возникает обязанность перевести работника с его согласия на другую работу, например в случае, когда работник нуждается в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы (см. коммент. к ст. 73).

В тех случаях, когда работа, на которую работник переведен в соответствии с медицинским заключением, является нижеоплачиваемой, за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты трудоспособности либо до выздоровления работника (см. коммент. к ст. 182).

В отдельных случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан предложить работнику перевод на другую работу. Такая обязанность может возникнуть, например, при сокращении численности или штата, если у работодателя для работника, подлежащего сокращению, имеется другая работа (см. коммент. к ч. 3 ст. 81). Работодатель обязан предложить другую имеющуюся у него работу лицу, признанному по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности (см. коммент. к ст. 81).

**5.** От перевода работника на другую работу следует отличать его перемещение у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате. Такое перемещение согласно ч. 3 комментируемой статьи не требует согласия работника, если это не влечет изменения определенных сторонами условий трудового договора (см. коммент. к ст. 57).

Иными словами, изменение рабочего места или структурного подразделения можно признать перемещением только в том случае, если при заключении трудового договора это конкретное рабочее место (механизм, агрегат) или структурное подразделение не оговаривались и в трудовом договоре не были предусмотрены. Если же конкретное рабочее место (механизм, агрегат) или структурное подразделение указано в трудовом договоре, то оно является его обязательным условием и, следовательно, может быть изменено только с письменного согласия работника.

Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д. (п. 16 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Таким образом, как следует из содержания комментируемой статьи, она допускает перемещение работника без его согласия лишь постольку, поскольку работник продолжает выполнять обусловленную трудовым договором работу (трудовую функцию) и никакие установленные по соглашению сторон условия трудового договора не изменяются.

Статья 72.2. Временный перевод на другую работу

Комментарий к статье 72.2

**1.** Статья 72.2 специально посвящена временному переводу на другую работу. Она предусматривает возможность временного перевода на другую работу по соглашению сторон (ч. 1) и по инициативе работодателя без согласия работника в случаях, предусмотренных законом (ч. ч. 2, 3).

**2.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи по соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя. Закон не называет конкретных оснований, по которым допускается такой перевод, а поэтому он возможен по любому основанию, в т.ч. как на вакантную должность (место работы) у данного работодателя, так и для замещения временно отсутствующего работника в пределах срока, установленного законом. Как общее правило этот срок не должен превышать один год. Исключение установлено для случаев перевода на другую работу для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. В этом случае срок перевода может быть и более одного года. Он зависит от времени выхода на работу замещаемого работника.

При временном переводе на другую работу стороны должны определить конкретный срок, в течение которого работник будет выполнять работу, не обусловленную трудовым договором, в пределах установленного законом годичного срока.

Следует отметить, что в практике это правило далеко не всегда соблюдается. Нередки случаи, когда в приказе о переводе на другую временную работу делается следующая запись: "Перевести на должность... на срок до одного года". Такую практику нельзя признать правомерной, ибо она не соответствует ч. 1 ст. 72.2 и ставит работника в весьма неопределенное положение в течение длительного периода.

По окончании определенного сторонами срока временного перевода на другую работу работодатель может, а по требованию работника обязан предоставить ему прежнюю работу. Однако если срок временного перевода истек, а работник не настаивает на предоставлении прежней работы и продолжает работать, то условие о временном характере перевода утрачивает силу. В этом случае работа по должности (профессии, специальности), на которую работник был временно переведен, считается для него постоянной и работодатель не вправе без согласия работника перевести его на прежнюю или другую работу.

**3.** Временный перевод на другую для замещения отсутствующего работника работу следует отличать от исполнения работником по поручению работодателя обязанностей временно отсутствующего работника наряду с работой, обусловленной трудовым договором, т.е. без освобождения от основной работы.

Если временный перевод на другую работу допускается как на вакантную должность (место работы), так и для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется должность (место работы), то исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своих основных обязанностей допускается только для замещения работника, за которым сохраняется должность (место работы) (например, на время командировки, отпуска, временной нетрудоспособности). Исполнение работником по поручению работодателя обязанностей временно отсутствующего работника наряду с работой, обусловленной трудовым договором, в отличие от временного перевода на другую работу, не ограничено каким-либо сроком. Этот срок определяется по соглашению сторон. Соглашение сторон о временном переводе на другую работу не может быть расторгнуто досрочно в одностороннем порядке работником или работодателем, как это имеет место при исполнении работником наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника (см. коммент. к ст. 60.2). Однако это не исключает права работника расторгнуть трудовой договор с работодателем по собственному желанию в соответствии с правилами, установленными ст. 80 ТК (см. коммент. к ней).

**4.** Часть 2 комментируемой статьи предусматривает основания, по которым работодатель вправе перевести работника временно на другую работу, не обусловленную трудовым договором, без его согласия. Закон не устанавливает исчерпывающего перечня таких оснований, однако четко определяет их характер: это исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. К ним, в частности, относятся катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи, наводнения, землетрясения.

Временный перевод работника без его согласия на другую работу допускается и в случае простоя, однако только при условии, что это необходимо в связи с чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Если же потребность во временном переводе работника на другую работу вызвана, например, такими причинами, как поломка оборудования, несвоевременная доставка сырья или материалов, и это не вызвано чрезвычайными обстоятельствами, предусмотренными ч. 2 комментируемой статьи, то такой перевод допускается только по соглашению сторон.

При этом, как разъяснено в **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**, при применении ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя (п. 17).

**5.** Продолжительность одного (каждого) перевода на другую работу без согласия работника в случаях, когда такой перевод необходим в связи с чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения, не должен превышать один месяц. Однако такой перевод может иметь неоднократный характер. Это правило относится и к случаям временного перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника, т.е. перевод на другую работу для замещения отсутствующего работника в связи с чрезвычайными обстоятельствами не ограничен одним месяцем в течение календарного года.

Работа, на которую работник переведен в связи с названными обстоятельствами (в т.ч. для замещения временно отсутствующего работника), должна соответствовать его квалификации. Если же в данной ситуации необходим перевод на другую работу, требующую более низкой квалификации, то такой перевод допускается только с письменного согласия работника.

**6.** Временный перевод работника на другую работу во всех случаях, предусмотренных ст. 72.2, допускается только у того же работодателя, с которым он состоит в трудовом отношении. При этом при переводе работника на другую работу без его согласия, т.е. в случаях, предусмотренных ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2, оплата труда должна производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Во всех случаях недопустим перевод на другую работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

**7.** Статья 72.2 предоставляет работодателю безусловное право переводить работников без их согласия на не обусловленную трудовым договором работу в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения. В связи с этим работник не может отказаться от такого перевода, если он осуществлен в соответствии с установленными требованиями и у работника нет для отказа от перевода уважительных причин.

Отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом.

Вместе с тем следует учитывать, что в силу абз. 5 ст. 219, ч. 7 ст. 220 ТК работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку ТК не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом вследствие чрезвычайных обстоятельств, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст. 72.2 по указанным выше причинам является обоснованным (см. п. 19 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

Комментарий к статье 73

**1.** Статья 73 посвящена переводу на другую работу работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в таком переводе. В соответствии с комментируемой статьей допускается перевод работника не только на другую постоянную работу, но и на временную, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу. Наличие в ТК специальных правил, регулирующих порядок перевода работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в переводе на другую работу, позволяет разрешать многие проблемы, возникающие на практике.

**2.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи обязанность работодателя перевести работника на другую работу (постоянно или временно) возникает при наличии следующих условий: 1) такой перевод необходим в соответствии с медицинским заключением; 2) медицинское заключение выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; 3) у работодателя имеется соответствующая работа, и она не противопоказана работнику по состоянию здоровья; 4) работник дал письменное согласие на перевод на другую работу.

**3.** Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу, отказывается от предложенной работодателем работы или у работодателя отсутствует соответствующая работа, то возможны два варианта решения этой проблемы в зависимости от срока, на который необходим перевод:

1) если срок, на который необходим перевод, не превышает четырех месяцев, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) (ч. 2 ст. 73);

2) если временный перевод на другую работу необходим работнику более чем на четыре месяца или работник нуждается в постоянном переводе на другую работу, то трудовой договор с работником прекращается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 (ч. 3 ст. 73).

Особые правила установлены для работников, занимающих должности руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров и нуждающихся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу (ч. 4 ст. 73).

Трудовой договор с такими работниками, в случае их отказа от перевода или при отсутствии у работодателя соответствующей работы, прекращается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК независимо от того, на какой срок в соответствии с медицинским заключением необходим им перевод на другую работу. Вместе с тем работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон.

При увольнении работников на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК им выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (см. коммент. к ст. 178).

**4.** В период отстранения работников от работы в случаях, предусмотренных ч. ч. 2 и 4 комментируемой статьи, заработная плата им не начисляется. Исключение составляют случаи, предусмотренные ТК, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

Комментарий к статье 74

**1.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи работодатель вправе в связи с изменениями организационных или технологических условий труда в организации в одностороннем порядке изменить условия трудового договора, определенные сторонами при его заключении, за исключением изменения трудовой функции работника.

Поскольку комментируемая статья связывает возможность изменения (по инициативе работодателя) определенных сторонами условий трудового договора со строго определенными причинами, работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что такое изменение явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства (например, изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурная реорганизации производства) и не ухудшало положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора нельзя признать законным (см. п. 21 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

**2.** О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника заранее, не позднее чем за два месяца до их введения. Уведомление должно быть сделано в письменной форме.

Если прежние условия трудового договора не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан предложить ему в письменной форме другую имеющуюся у него работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Если такой работы нет, работодатель обязан предложить работнику имеющуюся вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять в соответствии со своей квалификацией и состоянием здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, причем не только непосредственно в самой организации, в которой занят работник, но и в ее структурных подразделениях, если они расположены в той же местности. Если же вакансии имеются в структурных подразделениях, расположенных в других местностях (например, в филиале или представительстве организации), работодатель обязан предлагать их, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (см. также коммент. к п. 2 ст. 81).

При отсутствии у работодателя соответствующей работы, а также в случае отказа работника от предложенной ему другой работы трудовой договор с ним на этом основании прекращается (см. коммент. к ст. 77). При увольнении работников по данному основанию им выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК).

В случае возникновения спора о правомерности прекращения трудового договора работодатель обязан доказать невозможность сохранения прежних его условий. Если это обстоятельство доказано, но работник уволен по п. 7 ст. 77 ТК без предупреждения за два месяца об изменении условий трудового договора, суд при рассмотрении спора, по сложившейся судебной практике, может изменить дату увольнения таким образом, чтобы трудовые отношения были прекращены в день истечения двухмесячного срока. Если же работник был предупрежден об изменениях условий трудового договора, но уволен в связи с введением новых условий труда до истечения двухмесячного срока, суд может изменить дату увольнения с учетом времени, оставшегося до истечения указанного срока.

За время, на которое продлен трудовой договор в связи с изменением даты его расторжения, работнику должен быть возмещен утраченный им заработок.

**3.** Часть 5 комментируемой статьи устанавливает особый порядок изменения условий трудового договора по инициативе работодателя в случаях, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь массовое увольнение работников.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ч. 1 ст. 82 ТК).

При их разработке могут быть использованы - с учетом территориально-отраслевых особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе - критерии массового увольнения, установленные Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 N 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения".

В соответствии с ним основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

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

б) сокращение численности или штата работников организации:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников численностью 1% от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 000 человек.

В качестве примеров отраслевых соглашений, в которых установлены критерии массового увольнения работников, можно привести: Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности на 2016 - 2018 годы; Отраслевое соглашение по организациям лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2018 - 2020 годы; Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2014 - 2016 годы (продлено до 2019 г.); Отраслевое соглашение по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2018 - 2020 годы.

Отраслевым соглашением по организациям лесопромышленного комплекса РФ предложено считать высвобождение массовым при ликвидации либо в связи с сокращением численности или штата работников:

1) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 10 или более человек;

2) сокращение численности или штата в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 дней;

- 200 и более человек в течение 60 дней;

- 500 и более человек в течение 90 дней.

В соответствии с Отраслевым соглашением по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации массовым увольнением работников считается увольнение двух и более процентов численности работающих в течение 90 календарных дней.

**4.** В случае если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего дня (смены), но только на срок, не превышающий шести месяцев. Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов (см. коммент. к ней).

О введении в этих случаях режима неполного рабочего времени, так же как и об изменении других условий, предусмотренных трудовым договором, работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до его введения.

Однако при отказе работника от продолжения работы на условиях неполного рабочего дня (смены) трудовой договор с ним расторгается не по п. 7 ст. 77 ТК, как это предусмотрено ч. 4 комментируемой статьи, а по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК, т.е. по правилам сокращения штата или численности работников организации. При расторжении трудового договора в этом случае работнику предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, увольняемых в связи с сокращением штата или численности работников (см. коммент. к ст. 81).

**5.** Закон устанавливает предельный срок, на который может вводиться режим неполного рабочего дня (смены), - шесть месяцев. В пределах этого срока устанавливается конкретная его продолжительность. По истечении срока, на который введено неполное рабочее время, работники должны быть переведены на прежний режим работы.

Отмена режима неполного рабочего времени до истечения срока, на который он был установлен, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**6.** В соответствии с ч. 8 комментируемой статьи изменение обусловленных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не допускается, если это изменение ухудшает положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения

Комментарий к статье 75

**1.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи в связи со сменой собственника имущества организации трудовые отношения по решению нового собственника могут быть прекращены только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации.

При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом (см. п. 32 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Новый собственник вправе принять решение о прекращении трудовых отношений с названными работниками в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности на имущество организации.

Если в течение этого срока указанные работники по решению собственника не были уволены, впоследствии их увольнение по данному основанию не допускается (см. коммент. к ст. 81).

Предусмотренные комментируемой статьей различия в правовых последствиях при смене собственника имущества организации для руководителей и других работников вполне оправданны, так как назначение на должность и прекращение полномочий руководителя организации в соответствии с законодательством осуществляются собственником имущества организации. Например, руководитель государственного унитарного предприятия назначается собственником имущества унитарного предприятия и подотчетен ему (ст. 21 **Закона о государственных и муниципальных унитарных предприятиях**), руководитель акционерного общества назначается на должность и освобождается от должности на основании решения соответствующего органа юридического лица.

Так как в ч. 1 комментируемой статьи речь идет о смене собственника имущества организации, ее правила о расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером не распространяются на случаи реорганизации юридического лица (см. п. п. 5, 6 комментария).

**2.** Предоставив новому собственнику имущества организации право расторгать трудовые договоры с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, ч. 2 ст. 75 прямо оговаривает, что смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора с другими работниками организации. Трудовые отношения с ними продолжаются и при новом собственнике, причем в этом случае никакого дополнительного оформления трудовых отношений не требуется. Однако если работник в связи со сменой собственника имущества организации откажется продолжать работу, он на этом основании подлежит увольнению со ссылкой на п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК. Отказ работника от продолжения работы у нового собственника должен быть выражен в письменной форме.

Предусмотренное ч. 2 комментируемой статьи правило о продолжении трудовых отношений с работниками не исключает права нового собственника имущества организации проводить в ней структурные и иные изменения, в том числе сокращение штата или численности работников.

Дополнительные гарантии для работников при смене собственника имущества организации в процессе приватизации предусмотрены и Федеральным законом от 21.12.2001 N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества". Согласно ст. 14 названного Закона со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества и до дня государственной регистрации созданного хозяйственного общества унитарное предприятие без согласия собственника его имущества не вправе сокращать численность работников унитарного предприятия.

Поскольку смена собственника имущества организации не влечет для работников (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) каких-либо правовых последствий, трудовое законодательство не устанавливает специальных сроков предупреждения работников об этом изменении. Вместе с тем, учитывая, что согласно ч. 3 ст. 75 ТК в случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор с ним прекращается (п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК), работодатель обязан поставить в известность работников о предстоящей смене собственника имущества организации.

Кроме того, работодатель обязан внести соответствующие изменения и в трудовые книжки работников, в частности отдельной строкой в графе 3 раздела "Сведения о работе" трудовой книжки сделать запись: "Организация такая-то с такого-то числа переименована в такую-то", а в графе 4 проставить основание переименования - приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дату и номер (п. 3.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек).

**3.** Часть 5 комментируемой статьи определяет правовые последствия для работников в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации, ее реорганизацией (т.е. слиянии, присоединении, разделении, выделении или преобразовании), а также при изменении типа государственного или муниципального учреждения.

В отличие от ситуации, связанной со сменой собственника имущества организации, предусмотренной ч. 1 комментируемой статьи, правила ч. 5 этой статьи относятся ко всем работникам организации, в том числе и к ее руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру. В соответствии с ней изменение подведомственности (подчиненности) организации, ее реорганизация, а равно изменение типа государственного или муниципального учреждения не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (учреждения). Вопрос о подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации, а также об изменении типа государственного или муниципального учреждения не связан, как правило, с объемом прав и обязанностей работника. Поэтому передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого, ее реорганизация или изменение типа государственного или муниципального учреждения не прекращают действия трудового договора. При этом какое-либо письменное согласие работника на продолжение трудового отношения в этом случае не требуется. В трудовые книжки работников в этом случае вносится запись о новом названии организации (учреждения) (п. 3.2 **Инструкции по заполнению трудовых книжек**).

Изменение подведомственности организации осуществляется, как правило, в отношении тех организаций, которые созданы органами государственной власти или органами местного самоуправления и им подведомственны, например государственные и муниципальные унитарные предприятия, научно-исследовательские институты и центры, поликлиники.

**4.** Реорганизация юридического лица (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) может быть осуществлена по решению его учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительным документом.

Допускается реорганизация юридического лица с одновременным сочетанием различных ее форм, а также реорганизация с участием двух и более юридических лиц, в том числе созданных в разных организационно-правовых формах, если ГК РФ или другим законом предусмотрена возможность преобразования юридического лица одной из таких организационно-правовых форм в юридическое лицо другой из таких организационно-правовых форм (ст. 57 ГК РФ).

В соответствии со ст. 58 ГК РФ при слиянии юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу.

При присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица.

При разделении юридического лица его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам в соответствии с передаточным актом.

При выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к каждому из них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица в соответствии с передаточным актом.

При преобразовании юридического лица одной организационно-правовой формы в юридическое лицо другой организационно-правовой формы права и обязанности реорганизованного юридического лица в отношении других лиц не изменяются, за исключением прав и обязанностей в отношении учредителей (участников), изменение которых вызвано реорганизацией.

**5.** Согласно ст. 17.1 **Закона о некоммерческих организациях** изменение типа государственного или муниципального учреждения не является его реорганизацией. При изменении типа государственного или муниципального учреждения в его учредительные документы вносятся соответствующие изменения.

Изменение типа бюджетного учреждения в целях создания казенного учреждения, а также изменение типа казенного учреждения в целях создания бюджетного учреждения осуществляются в порядке, устанавливаемом:

1) Правительством РФ - в отношении федеральных бюджетных или казенных учреждений;

2) высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ - в отношении бюджетных или казенных учреждений субъекта РФ;

3) местной администрацией муниципального образования - в отношении муниципальных бюджетных или казенных учреждений.

**6.** В соответствии с ч. 6 ст. 75 трудовой договор с работником расторгается, если он не согласен продолжать работу в реорганизованной или сменившей подведомственность или тип организации (учреждения). Свое несогласие работник должен выразить в письменной форме (путем подачи заявления об отказе продолжать работу в связи с указанными обстоятельствами). Расторжение трудового договора в этом случае производится на основании п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК (отказ от продолжения работы в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации, ее реорганизацией либо изменением типа учреждения).

Статья 76. Отстранение от работы

Комментарий к статье 76

**1.** Отстранение от работы - временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей по основаниям, перечисленным в ТК, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации. Отстранение от работы производится либо по инициативе работодателя, либо по инициативе (по требованию) органов и должностных лиц, которым такое право предоставлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень оснований отстранения работника от выполнения работы, предусмотренный в комментируемой статье, не является исчерпывающим. Помимо указанных в этой статье случаев федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации могут быть предусмотрены и другие случаи, при которых работодатель обязан отстранить работника от выполнения им своих трудовых обязанностей.

**2.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи работодатель обязан не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей, а если он уже приступил к ним, то отстранить его от работы в следующих случаях:

1) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Факт нетрезвого состояния работника либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтвержден как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, например свидетельскими показаниями, которые должны быть оценены судом.

Порядок проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического) утвержден Приказом Минздрава России от 18.12.2015 N 933н.

Свидетельские показания, подтверждающие факт появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, должны быть оформлены актом, составленным с участием представителя профсоюза, если работник, отстраненный от выполнения трудовых обязанностей, является его членом (см. также коммент. к ст. 81);

2) если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Обязанность работника проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда прямо закреплена в ст. 214 ТК. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации утвержден совместным Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29;

3) если работник не прошел в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений по заявлениям граждан установлен Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н.

Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н. Этим же Приказом утвержден Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.

Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утверждены Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 N 695.

Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержден Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 28.04.1993 N 377 (см. также коммент. к ст. 69).

В отношении отдельных категорий работников установлены специальные правила проведения медицинских осмотров (обследований). Так, Порядок проведения обязательных предрейсовых или предсменных медицинских осмотров на железнодорожном транспорте общего пользования утвержден Приказом Минтранса России от 16.07.2010 N 154; Порядок проведения медицинских осмотров (обследований) работников, непосредственно занятых на работах, связанных с обслуживанием объектов электроэнергетики, утвержден Приказом Минэнерго России от 31.08.2011 N 390; Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах по уничтожению химического оружия, утвержден Приказом Минздрава России от 21.03.2000 N 101;

4) если при медицинском обследовании у работника выявлены противопоказания для выполнения порученной ему работы и наличие этих противопоказаний подтверждено медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

5) в случае приостановления действия специального права работника на срок до двух месяцев (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права).

Приостановление действия специального права работника является основанием для отстранения работника от работы только при наличии следующих условий: если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; 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 (см. ст. 74).

Следует иметь в виду, что работодатель вправе отстранить работника от работы в связи с приостановлением действия специального права работника только в том случае, если это право приостановлено на срок до двух месяцев. Если же этот срок превышает два месяца или работник вообще лишен соответствующего права, то трудовой договор с ним подлежит прекращению в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 83;

6) по требованию органов или должностных лиц. Работодатель обязан отстранять работников от работы по требованию органов и должностных лиц только в том случае, если эти органы и должностные лица уполномочены на это федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

К таким органам и должностным лицам относятся, в частности, органы и должностные лица федеральной инспекции труда.

Требование об отстранении от работы может быть предъявлено в отношении лица, подозреваемого или обвиняемого в совершении преступления. Согласно ст. 114 Уголовно-процессуального кодекса РФ при необходимости временного отстранения от должности подозреваемого или обвиняемого следователь с согласия руководителя следственного органа, а также дознаватель с согласия прокурора возбуждает перед судом по месту производства предварительного расследования соответствующее ходатайство. В течение 48 часов с момента поступления ходатайства судья выносит постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности или об отказе в этом.

Постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности направляется по месту его работы и является обязательным для исполнения работодателями.

В соответствии со ст. 51 **Закона о санитарно-эпидемиологическом благополучии** главные государственные санитарные врачи и их заместители вправе при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, выносить мотивированные постановления о временном отстранении от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний и могут являться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями выполняемых ими работ или производства.

**3.** Во всех перечисленных случаях отстранение работника от работы является обязанностью работодателя. При этом следует отметить, что законодатель обязанность отстранять работников от выполнения работы не ставит в зависимость от уважительности или неуважительности причины, по которой работник не прошел обучение, проверку знаний или медицинский осмотр. В этих случаях работник должен быть отстранен от работы при любых обстоятельствах.

**4.** По смыслу ст. 76 отстранение от работы - это временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей. Поэтому отстранение работника от работы в случаях, предусмотренных комментируемой статьей, допускается только на период до устранения причин, послуживших основанием для отстранения.

Так, если работник появился на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или иного токсического опьянения, то он должен быть отстранен от работы только на тот день, в который находился в указанном состоянии.

Неправомерным в связи с этим будет являться отстранение такого работника от работы в последующие дни, в т.ч., например, до решения вопроса о применении к нему дисциплинарного взыскания.

Если работник отстранен от работы в связи с тем, что не прошел проверку знаний и навыков в области охраны труда, то после прохождения такой проверки при положительных ее результатах он должен быть незамедлительно допущен к выполнению трудовых обязанностей.

Работники, отстраненные от работы по требованию уполномоченных органов или должностных лиц, должны быть допущены к работе после отмены в установленном порядке предъявленных требований.

**5.** Работнику, отстраненному от работы на законных основаниях, заработная плата за время отстранения не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

В случае если работник был отстранен от работы потому, что не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине (например, в связи с болезнью или с тем, что работодатель не организовал соответствующим образом проверку знаний или прохождение медицинского осмотра), оплата за время отстранения от работы производится в этом случае как за простой (см. коммент. к ст. 157).

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

Комментарий к статье 77

**1.** Комментируемая статья предусматривает общие основания прекращения трудового договора, т.е. такие основания, которые могут быть применены ко всем работникам, независимо от их категории.

**2.** Прекращение трудового договора влечет прекращение трудового отношения.

Основания прекращения трудового договора, перечисленные в ч. 1 комментируемой статьи, условно можно разделить на четыре группы в зависимости от обстоятельств, послуживших причиной для прекращения трудовых отношений.

Первую составляют случаи прекращения трудового договора по взаимному волеизъявлению сторон (см. коммент. к ст. 78).

Вторую - по инициативе одной из сторон трудового договора - работника или работодателя, в т.ч. в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переходом на выборную должность (см. коммент. к ст. ст. 72.1, 80, 81).

В третью группу входят основания прекращения трудового договора, исключающие по тем или иным обстоятельствам возможность продолжения трудовых отношений, в т.ч.:

- истечение срока трудового договора (см. коммент. к ст. 79);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (см. коммент. к ст. 83);

- нарушение установленных правил заключения трудового договора (см. коммент. к ст. 84).

Четвертую группу составляют основания, связанные с отказом работника по тем или иным причинам от продолжения трудовых отношений (см. коммент. к ст. ст. 72.1, 73, 74, 75).

Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный ч. 1 ст. 77, не является исчерпывающим. Трудовым кодексом или иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие основания прекращения трудового договора.

Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Комментарий к статье 78

Соглашение сторон как основание прекращения трудового договора применяется в случаях, когда для прекращения трудового договора желания только работника или только работодателя недостаточно. Необходимо взаимное волеизъявление сторон на прекращение трудового отношения.

Как правило, по этому основанию расторгается срочный трудовой договор до истечения его срока, хотя по соглашению сторон может быть расторгнут и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Комментируемая статья не предусматривает каких-либо причин, ограничивающих возможность прекращения трудового договора по соглашению сторон.

При достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника (п. 20 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Статья 79. Прекращение срочного трудового договора

Комментарий к статье 79

**1.** Истечение срока трудового договора, если срочный трудовой договор заключен правомерно, является основанием для его прекращения (об условиях заключения срочного трудового договора см. коммент. к ст. ст. 58, 59). Инициатива в прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока трудового договора может исходить как от работодателя, так и от работника.

Работодатель, решивший расторгнуть с работником трудовой договор в связи с истечением его срока, обязан не менее чем за три календарных дня в письменной форме предупредить об этом работника. Работник не вправе настаивать на продолжении трудовых отношений, если работодатель принял решение о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия. Однако в тех случаях, когда срок трудового договора истек, но ни одна из сторон не потребовала его расторжения, а работник продолжает работу и после истечения установленного срока, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Последующее его прекращение возможно только на общих основаниях (см. коммент. к ст. 58).

В практике применения ч. 1 ст. 79 возник вопрос, правомерным ли будет увольнение работника в связи с истечением срока трудового договора, если работодатель предупредил работника о прекращении с ним трудового договора менее чем за три календарных дня до истечения его срока (например, за один день). Существуют различные позиции по данному вопросу, в частности высказано мнение о том, что нарушение работодателем указанного срока предупреждения влечет невозможность прекращения трудового договора на основании ст. 79 ТК. Со своей стороны полагаем, что при ответе на этот вопрос необходимо исходить из положений ч. 4 ст. 58 ТК, согласно которой срочный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок в случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу и после истечения срока трудового договора.

Как вытекает из содержания приведенной нормы, работодатель утрачивает право расторгнуть с работником срочный трудовой договор на основании истечения его срока только в том случае, если он не выразил своего желания прекратить трудовое отношение с работником до истечения срока трудового договора, а работник продолжает работу и после истечения срока договора. Если же такое желание в форме письменного предупреждения работодателем было высказано хотя и менее чем за три календарных дня, но до истечения срока трудового договора и приказ об увольнении издан не позднее последнего дня работы в соответствии с трудовым договором, увольнение может считаться правомерным. Такой вывод обусловлен и тем, что срочный трудовой договор как общее правило заключается в случаях, когда исходя из характера работы и условий ее выполнения нельзя заключить трудовой договор на неопределенный срок (ч. 2 ст. 58 ТК).

Не случайно в связи с этим в **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2** указано, что если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, суд признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора (п. 60). Иными словами, даже в случае незаконного увольнения истечение срока трудового договора не дает оснований для восстановления работника на работе.

**2.** При заключении трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника днем его окончания (прекращения) будет являться день выхода отсутствовавшего работника на работу (см. коммент. к ст. 59).

**3.** Если срок трудового договора определен не периодом времени, а сроком выполнения определенной работы, основанием его прекращения будет являться завершение этой работы. Трудовой договор в этом случае прекращается с даты, с которой работа признается выполненной (завершенной) (см. коммент. к ст. 59). Факт завершения работы удостоверяется соответствующим документом, например актом приемки.

Если трудовой договор заключен на время выполнения сезонных работ, основанием его прекращения будет являться окончание сезона, определяемого в соответствии с перечнем сезонных работ, определяемых отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства (см. коммент. к ст. 59).

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Комментарий к статье 80

**1.** Статья 80 устанавливает общий (единый) порядок и условия расторжения по инициативе работника как срочного трудового договора, так и трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Право работника прекратить трудовой договор до истечения срока его действия по собственной инициативе не связано с наличием у него уважительных причин. Работник вправе расторгнуть по собственному желанию любой трудовой договор в любое время. Он обязан лишь предупредить об этом работодателя письменно не позднее чем за две недели. Руководитель организации, пожелавший расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, обязан в письменной форме предупредить об этом работодателя (собственника имущества организации или его представителя) не позднее чем за один месяц (см. коммент. к ст. 280). Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, а также работник, занятый на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня (см. коммент. к ст. ст. 292, 296).

**2.** Письменная форма заявления об увольнении обязательна. Устное заявление работника о расторжении трудового договора не может являться основанием для издания работодателем соответствующего приказа об увольнении. Предусмотренная ТК обязанность работника предупредить работодателя о расторжении трудового договора по собственному желанию не позднее чем за две недели (руководителя организации - за один месяц) означает, что он может сделать это и за более длительный срок. Две недели (месяц) - это минимальный срок, за который работник обязан поставить в известность работодателя о желании прекратить трудовое отношение. Течение срока предупреждения начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Так, если работник подал заявление об увольнении 1 июня, то двухнедельный срок истекает 15 июня. Этот день будет последним днем работы (днем увольнения) (см. коммент. к ст. 84.1).

**3.** В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи по договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения установленного срока предупреждения. При этом следует иметь в виду, что в этом случае основанием увольнения будет являться собственное желание работника, а не соглашение сторон, предусмотренное п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК. Расторжение трудового договора по соглашению сторон возможно лишь тогда, когда согласие работодателя на увольнение имеет юридическое значение и без такого согласия трудовой договор не может быть прекращен. В случае же, когда работник сам выразил желание прекратить трудовое отношение и просит уволить его до истечения установленного срока предупреждения, согласие работодателя на само право прекратить трудовой договор юридического значения не имеет. Оно имеет значение только для определения конкретной даты увольнения, так как работник просит уволить его до истечения срока, установленного для предупреждения об увольнении по собственному желанию. Если стороны договорились о расторжении трудового договора до истечения установленного срока предупреждения, трудовой договор расторгается на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК в день, обусловленный сторонами.

Договоренность сторон о досрочном (до истечения двухнедельного срока) расторжении трудового договора должна быть выражена в письменной форме, например в виде резолюции работодателя на заявлении работника, обратившегося с просьбой об увольнении с конкретной даты. Устная договоренность сторон не может являться доказательством такой договоренности. Об этом свидетельствует и судебная практика. Так, Верховный суд Республики Бурятия правомерно признал необоснованным решение Железнодорожного суда, отказавшего гр. Л. в восстановлении на работе, указав, что в заявлении Л. нет резолюции работодателя, которая подтверждала бы его согласие на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении. Следовательно, на основании этого заявления нельзя сделать вывод о том, что имело место двустороннее волеизъявление на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении (Обзор кассационной практики по гражданским делам Верховного суда Республики Бурятия за 12 месяцев 2006 г. от 19.10.2007).

Если работодатель не дал согласия на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения, работник обязан отработать установленный срок. Досрочное прекращение работы в этом случае является нарушением трудовой дисциплины. Нарушением трудовой дисциплины будет являться и прекращение работы без предупреждения об увольнении. Работник, самовольно оставивший работу, может быть уволен за прогул. В свою очередь, и работодатель не вправе уволить работника до истечения двух недель после подачи им заявления о расторжении трудового договора, если в заявлении не указана дата увольнения, или до истечения срока, указанного в заявлении. В течение всего срока предупреждения за работником сохраняется его рабочее место (должность).

**4.** Если заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы и другие случаи), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Такая же обязанность наступает у работодателя также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом (п. 22 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

**5.** Необходимость в расторжении трудового договора может появиться у работника не только в период работы, но и во время, когда он по каким-либо причинам отсутствует на работе, например в период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, командировке. В связи с этим возникает вопрос, вправе ли работник подать заявление об увольнении по собственному желанию в это время и засчитывается ли оно в срок предупреждения об увольнении по собственному желанию.

Ответ на этот вопрос вытекает из основной цели предупреждения об увольнении, а именно: дать возможность работодателю подобрать нового работника на место увольняющегося по своей инициативе. Предупредив работодателя об увольнении заранее письменно, работник предоставляет ему такую возможность. При этом неважно, находится ли он на работе, в отпуске или болеет. Работодатель с момента подачи заявления об увольнении вправе начать поиски нового работника. Поэтому все это время со дня подачи заявления об увольнении по собственному желанию засчитывается в срок предупреждения об увольнении.

Если работник, находящийся в отпуске, просит уволить его в период отпуска и до истечения установленного законом срока предупреждения, а работодатель согласен на это, увольнение производится в срок, о котором просит работник.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по окончании срока предупреждения об увольнении по собственному желанию и в том случае, если в период предупреждения работник заболел и на момент окончания срока предупреждения продолжает болеть, так как время болезни не приостанавливает срока, по истечении которого работник подлежит увольнению. Увольнение работника по собственному желанию в соответствии с его заявлением возможно и в период временной нетрудоспособности, так как инициатива увольнения исходит от работника, а не от работодателя.

**6.** Подача работником заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию не всегда является действительным желанием работника прекратить трудовое отношение.

В **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2** разъяснено, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то эти обстоятельства подлежат проверке, и обязанность доказать их возлагается на работника (подп. "а" п. 22). При этом как принуждение к увольнению работника по собственному желанию может рассматриваться любое давление со стороны работодателя, в том числе и угроза уволить его по своей инициативе в случаях, когда у работодателя имелись на это какие-либо причины. В противном случае нельзя говорить о прекращении трудового договора по инициативе работника. К такому выводу пришел и Лагинский районный суд г. Элисты, удовлетворив иск о восстановлении на работе гр. У., которая подала заявление об увольнении по собственному желанию под давлением руководителя, пригрозившего ей "испортить трудовую книжку", уволив "по статье" за потерю отчета и срыв его сдачи (см. Обзор судебной практики Верховного суда Республики Калмыкия по рассмотрению гражданских дел в кассационном и надзорном порядке в 2006 г.).

**7.** В соответствии с ч. 4 комментируемой статьи работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора по собственному желанию, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (подп. "в" п. 22 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**). Например, работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию, не может забрать свое заявление обратно в случае, если на его рабочее место (должность) приглашен в порядке перевода из другой организации по согласованию с руководителями этих организаций другой работник, так как в соответствии со ст. 64 ТК такому работнику не может быть отказано в заключении трудового договора в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы (см. коммент. к ст. 64).

Следует отметить, что конституционность положений ч. 4 ст. 80 ТК была изучена Конституционным Судом РФ по жалобе гр. А.В. Лазарева. Рассмотрев материалы дела, Конституционный Суд РФ определил, что ч. 4 ст. 80 ТК, предоставляющая работнику право отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении (если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора), имеет целью максимальный учет интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении. Указанное правовое регулирование направлено на защиту трудовых прав работников и не может расцениваться как нарушающее конституционные права заявителя (см. Определение Конституционного Суда РФ от 24.04.2018 N 929-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Лазарева Аркадия Васильевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 статьи 10 Гражданского кодекса Российской Федерации").

**8.** По истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию работодатель не вправе задерживать работника. Никакие причины (денежная задолженность, необходимость доделать начатую работу, не сданы материальные ценности, не освобождено общежитие и проч.) не могут служить основанием для этого. В день увольнения - последний день работы - работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы по письменному требованию работника и произвести с ним расчет. В этот день работник может быть освобожден от работы на время, необходимое для получения расчета и трудовой книжки, если по объективным причинам он не может этого сделать по окончании рабочего дня (смены). Если же работник отсутствует на работе в день увольнения, то работодатель в этот же день должен направить ему уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Пересылка трудовой книжки почтой с доставкой по указанному адресу допускается только с согласия работника (п. 36 Правил ведения и хранения трудовых книжек) (см. коммент. к ст. 84.1).

В том случае, когда работодатель по истечении срока предупреждения не уволил работника, работник вправе не выходить на работу.

**9.** Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным. При этом каких-либо дополнительных соглашений по этому поводу не требуется.

Закрепляя за работником право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в любое время, ст. 80 не обязывает работника при увольнении по собственному желанию указывать в заявлении причину, по которой он хочет расторгнуть трудовой договор. Но если от причины увольнения в соответствии с законодательством зависит предоставление работнику тех или иных льгот или гарантий, то такая причина в заявлении должна быть указана.

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Комментарий к статье 81

**1.** Комментируемая статья предусматривает перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В нем содержатся как основания, которые распространяются на всех работников, так и основания, которые применимы лишь к определенной категории работников.

Часть 1 комментируемой статьи содержит 12 конкретных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, закрепленных в соответствующих пунктах.

1.1. Пункт 1 - ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем. Трудовое законодательство не дает понятия "ликвидация организации", и, применяя норму п. 1 комментируемой статьи, необходимо использовать положения ГК РФ, определяющие порядок создания, преобразования и ликвидации юридических лиц.

Статья 61 ГК РФ предусматривает, что ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода в порядке универсального правопреемства его прав и обязанностей к другим лицам.

Юридическое лицо ликвидируется по решению его учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительным документом, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано, а также по решению суда.

По решению суда юридическое лицо ликвидируется:

- по иску государственного органа или органа местного самоуправления, которым право на предъявление требования о ликвидации юридического лица предоставлено законом, в случае признания государственной регистрации юридического лица недействительной, в том числе в связи с допущенными при его создании грубыми нарушениями закона, если эти нарушения носят неустранимый характер;

- по иску государственного органа или органа местного самоуправления, которым право на предъявление требования о ликвидации юридического лица предоставлено законом, в случае осуществления юридическим лицом деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо при отсутствии обязательного членства в саморегулируемой организации или необходимого в силу закона свидетельства о допуске к определенному виду работ, выданного саморегулируемой организацией;

- по иску государственного органа или органа местного самоуправления, которым право на предъявление требования о ликвидации юридического лица предоставлено законом, в случае осуществления юридическим лицом деятельности, запрещенной законом, либо с нарушением Конституции РФ, либо с другими неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов;

- по иску государственного органа или органа местного самоуправления, которым право на предъявление требования о ликвидации юридического лица предоставлено законом, в случае систематического осуществления общественной организацией, общественным движением, благотворительным и иным фондом, религиозной организацией деятельности, противоречащей уставным целям таких организаций;

- по иску учредителя (участника) юридического лица в случае невозможности достижения целей, ради которых оно создано, в том числе в случае, если осуществление деятельности юридического лица становится невозможным или существенно затрудняется;

- в иных случаях, предусмотренных законом.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 служит решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном порядке (ст. 61 ГК РФ).

Как отмечается в **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**, обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК), является, в частности, действительное прекращение деятельности организацией или индивидуальным предпринимателем, обязанность доказать которое возлагается на ответчика (п. 28).

При этом не имеет значения, кто и на каком основании ликвидирует юридическое лицо, являющееся работодателем. Важен сам факт ликвидации организации.

Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения сведений о его прекращении в Единый государственный реестр юридических лиц в порядке, установленном **Законом о государственной регистрации юридических лиц** (п. 9 ст. 63 ГК РФ).

Расторжение трудового договора на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 производится и в том случае, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем. Решение о прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем может быть принято им самим, судом, вследствие признания его несостоятельным (банкротом), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказом в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работник должен быть предупрежден под роспись не менее чем за два месяца. Однако с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК - см. коммент. к ней). Например, если работник с его письменного согласия увольняется через месяц после предупреждения об увольнении, то при увольнении ему должна быть выплачена дополнительная компенсация за один месяц (т.е. за то время, которое осталось до истечения двух месяцев, за которые он был предупрежден об увольнении). В приведенной норме речь идет о дополнительной компенсации, т.е. о сумме, выплачиваемой сверх выходного пособия и среднемесячного заработка, сохраняемого на период трудоустройства.

Согласно ч. ч. 1 и 2 ст. 178 ТК работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Правила о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации должны применяться и в том случае, когда в установленном законодательством порядке прекращается деятельность филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности (ч. 4 ст. 81). Необходимо отметить, что, хотя комментируемая статья наряду с филиалами и представительствами юридического лица называет иные обособленные структурные подразделения, расположенные в другой местности, в ст. 55 ГК РФ говорится о филиалах и представительствах как обособленных подразделениях юридического лица. В соответствии с названной статьей представительством является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту. Филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

Представительства и филиалы не являются юридическими лицами. Они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных им положений. Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности. Представительства и филиалы должны быть указаны в Едином государственном реестре юридических лиц.

1.2. Пункт 2 - сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Расторжение трудовых договоров с работниками по данному основанию является правомерным при наличии следующих условий:

а) сокращение численности работников или штата действительно (реально) имеет место. Это обстоятельство должно быть подтверждено приказом о сокращении численности или штата работников и новым штатным расписанием. При этом новое штатное расписание должно быть утверждено до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации;

б) работник не имеет преимущественного права на оставление на работе. В соответствии со ст. 179 ТК при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (см. коммент. к ст. 179).

Следует иметь в виду, что ни ТК, ни иные нормативные правовые акты не содержат критериев более высокой производительности труда и квалификации, о которых говорится в ст. 179 ТК. Они выработаны практикой, в том числе судебной. В качестве доказательства более высокой производительности труда, как правило, учитывают такие показатели, как: выполнение на должном уровне значительно большего объема работы или в более короткий срок по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность; отсутствие ошибок при выполнении работы; получение работником премий за высокие показатели в работе и других поощрений.

Для подтверждения более высокой квалификации работника принимаются во внимание помимо уровня образования опыт и знание специфики работы, повышение работником квалификации, наличие у него дополнительных квалификационных характеристик (владение одним или несколькими иностранными языками, умение работать на компьютере). Могут учитываться также личностные качества работника (коммуникабельность, доброжелательность, чувство ответственности, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях и проч.). Для подтверждения соответствующих деловых качеств работника могут быть использованы различные документы (докладные записки непосредственного начальника, характеристики, результаты проведенной ранее аттестации и т.п.).

При решении вопроса о преимущественном праве на оставление на работе необходимо учитывать также, что ст. 179 ТК говорит о преимущественном праве на оставление именно на прежней (той же) работе. Это означает, что если несколько работников, подлежащих сокращению, претендуют на вакантную должность, то правило о преимущественном праве на оставление на работе к ним не применяется. В таком случае работодатель вправе сам определить, кому из работников, подлежащих увольнению, предложить вакантную должность. Иное свидетельствовало бы о неправомерном ограничении права работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения по подбору, расстановке и увольнению работников, о котором говорится в п. 10 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**;

в) работник заранее, не менее чем за два месяца до увольнения, предупрежден персонально и под роспись о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата. Однако, как и при увольнении в связи с ликвидацией организации, с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК; см. также п. 1.1 коммент.);

г) при рассмотрении вопроса об увольнении работника участвовал выборный орган первичной профсоюзной организации (см. ст. 82 ТК);

д) невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Под другой работой согласно ч. 3 комментируемой статьи понимается как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Предлагая работнику перевод на другую работу, необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы (п. 29 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Следует отметить, что, говоря о вакантных должностях или работе, комментируемая статья не раскрывает их понятия. Полагаем, что под вакантной должностью, если исходить из предложенных словарями толкований термина "вакансия", следует понимать свободную, незамещенную должность.

Применительно к трудовым отношениям вакантная должность (работа) - это предусмотренная штатным расписанием организации должность (работа), которая свободна, т.е. не замещена (не занята) каким-либо конкретным работником, состоящим с организацией в трудовом правоотношении. Исходя из этого, не может считаться вакантной должностью должность, замещаемая временно отсутствующим работником, за которым в соответствии с законодательством эта должность сохраняется (например, работник находится в длительной командировке, в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком).

Обязанность работодателя предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии означает также, что ему должны быть предложены все имеющиеся у работодателя в штатном расписании вакантные должности как на день предупреждения работника об увольнении по сокращению штата, так и образовавшиеся в течение периода времени с момента предупреждения по день увольнения включительно. Иначе говоря, предложение сокращаемым работникам всех вакантных должностей должно осуществляться по мере их образования (например, в связи с увольнением того или иного работника, введением в штатное расписание новой должности) и столько раз, сколько вакантных должностей образуется. Предложение сокращаемым работникам вакантных должностей должно осуществляться по мере их образования не только в самой организации, но и в ее филиалах, расположенных в той же местности. Именно из такого понимания вакантной должности и порядка ее предложения исходят и судебные органы при рассмотрении споров, связанных с увольнением по сокращению штата или численности работников.

Право определять численность и штат работников принадлежит работодателю. Однако в определенных законодательством случаях это право работодателя может быть ограничено.

Так, в соответствии со ст. 14 Федерального закона "О приватизации государственного и муниципального имущества" со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества и до дня государственной регистрации созданного хозяйственного общества унитарное предприятие без согласия собственника его имущества не вправе сокращать численность работников указанного унитарного предприятия.

1.3. Пункт 3 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе. Этот пункт предусматривает одну причину, препятствующую продолжению работником работы и являющуюся основанием для увольнения его по инициативе работодателя в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе. Это недостаточная квалификация работника, подтвержденная результатами аттестации.

Увольнение работника по данному основанию допустимо при условии, если несоответствие работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации. Это обязательное условие должно применяться ко всем работникам, в отношении которых ставится вопрос об их увольнении по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе в связи с недостаточной квалификацией. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу (п. 31 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

В соответствии с ч. 2 ст. 81 порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

В качестве примера можно назвать некоторые категории работников, в отношении которых нормативными правовыми актами установлены порядок и условия проведения аттестации.

Например, руководители федеральных государственных унитарных предприятий аттестуются в соответствии с Положением, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий". Лица, занимающие должности исполнительных руководителей и специалистов организаций и их подразделений, осуществляющих перевозку пассажиров и грузов, проходят аттестацию в соответствии с Положением, утв. совместным Приказом Минтранса России и Минтруда России от 11.03.1994 N 13/11. Работники системы Пенсионного фонда аттестуются в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников системы Пенсионного фонда Российской Федерации, утв. Постановлением Правления ПФР от 15.01.2007 N 5п.

Порядок проведения аттестации, предусмотренный в названных и других нормативных правовых актах, может быть взят за основу и для разработки локальных нормативных актов, устанавливающих порядок аттестации работников, в отношении которых ставится вопрос об увольнении в связи с несоответствием их занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

Увольнение в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 допускается при условии, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (см. п. 2 комментария).

Если работник был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации (п. 31 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Для увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 81 работника, являющегося членом профсоюза, необходимо также мотивированное мнение соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации (см. ст. 82).

1.4. Пункт 4 - смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера). На основании п. 4 комментируемой статьи трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации. Другие работники не могут быть уволены по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации (см. коммент. к ст. 75).

При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по п. 4 ч. 1 ст. 81 при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации (п. 32 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

1.5. Пункт 5 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Данный пункт допускает увольнение работника в случае неоднократного неисполнения им без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если работник уже имеет дисциплинарное взыскание.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ, при разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания (п. 33 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

При этом работодатель должен представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора и что работодателем были соблюдены предусмотренные ст. 193 ТК сроки применения дисциплинарного взыскания (п. 34 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**; см. также ст. 193 ТК).

Следует иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по 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**).

Неоднократное нарушение работником без уважительных причин трудовых обязанностей должно быть подтверждено зафиксированными фактами дисциплинарных взысканий, в частности приказом о наложении дисциплинарного взыскания.

Если к работнику, нарушающему трудовую дисциплину, не применялись официальные дисциплинарные взыскания, увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 не может быть признано законным.

1.6. Пункт 6 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Указанный пункт комментируемой статьи, так же как и п. 5, предусматривает возможность расторжения трудового договора с работником за нарушение (неисполнение) трудовых обязанностей. То обстоятельство, что в п. 5 применен термин "неисполнение трудовых обязанностей", а в п. 6 - "нарушение", не меняет существа дела. И в том и в другом случае речь идет о нарушении трудовой дисциплины (см. ст. 192).

Однако если по п. 5 увольнение допускается только при неоднократном нарушении трудовой дисциплины, то по п. 6 работник может быть уволен и за однократное нарушение трудовых обязанностей, если оно является грубым. Как разъяснил Верховный Суд РФ, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ч. 1 ст. 81, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основания для расторжения трудового договора с работником по п. 6 ч. 1 ст. 81, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (п. 38 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

К числу грубых нарушений трудовых обязанностей (трудовой дисциплины) п. 6 ч. 1 комментируемой статьи относит:

1) прогул (подп. "а"), который квалифицируется как отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Как разъяснено в **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**, увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

- за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

- нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении трудового договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК);

- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК); самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении, а время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов) (п. 39 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Вместе с тем не может считаться прогулом отсутствие работника на работе или оставление им работы по основаниям, предусмотренным законом (например, в случае незаконного перевода на другую работу).

Как указано в названном Постановлении Пленума Верховного Суда РФ, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода. В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе (п. 40 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Увольнение по подп. "а" п. 6 ч. 1 комментируемой статьи применяется как в тех случаях, когда работник после совершения прогула приступил к работе, так и при фактическом оставлении работы без намерения ее продолжать. И в первом и во втором случае датой увольнения считается последний день работы.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выяснится, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении законных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул считается вынужденным (п. 41 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**);

2) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

По данному основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Не имеет также значения, когда работник находился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения - в начале или в конце рабочего дня.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя должен выполнять трудовую функцию.

Доказательством нахождения работника в состоянии алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения могут служить как медицинское заключение, так и другие виды доказательств (например, свидетельские показания), которые должны быть соответственно оценены судом (п. 42 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**);

3) разглашение государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, в том числе разглашение персональных данных другого работника (подп. "в"). Увольнение работника по данному основанию может быть признано правомерным при наличии следующих условий:

- обязанность не разглашать такую тайну прямо предусмотрена трудовым договором с работником;

- в трудовом договоре или в приложении к нему точно указано, какие конкретно сведения, содержащие государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну (в том числе персональные данные другого работника), работник обязуется не разглашать;

- охраняемая законом тайна доверена (стала известна) работнику в связи с исполнением им трудовой функции;

- сведения, которые в соответствии с трудовым договором работник обязуется не разглашать согласно действующему законодательству, могут быть отнесены к сведениям, составляющим государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну (см. коммент. к ст. 57).

При отсутствии хотя бы одного из названных условий прекращение трудового договора по подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 не может быть признано правомерным.

На это обстоятельство обращено внимание в **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**, который разъяснил, что в случае оспаривания работником увольнения по подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, данные сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения (п. 43);

4) совершение хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение (подп. "г"). Работники могут быть уволены по этому основанию при условии, если указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (см. п. 44 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

В связи с этим не могут служить основанием для применения подп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81, например, акты органов вневедомственной охраны, зафиксировавшие факт хищения имущества, поскольку эти органы не вправе применять меры административного взыскания.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий (п. 44 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации (п. 44 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**);

5) нарушение работником требований охраны труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда (подп. "д").

Указанное правонарушение может являться основанием для увольнения работника при условии, если это нарушение повлекло тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления тяжких последствий. Например, если из-за нарушения работником установленных правил по технике безопасности произошли или реально могли произойти пожар, авария, взрыв.

Нарушение работником требований охраны труда в этом случае должно быть установлено и подтверждено соответствующими документами (актом о несчастном случае, экспертным заключением, постановлением федерального инспектора по охране труда и др.).

1.7. Пункт 7 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Указанный пункт предусматривает расторжение трудового договора с работником за совершение им виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия со стороны работодателя.

Увольнение в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним (п. 45 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Поэтому если по п. 7 ч. 1 ст. 81 уволен работник, не обслуживающий непосредственно денежные или товарные ценности, то такое увольнение является незаконным.

Как правило, к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, относятся работники, которые несут полную материальную ответственность за сохранность вверенных им ценностей на основании закона или специального письменного договора о полной материальной ответственности.

Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, утверждены Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85.

Увольнение работника за совершение виновных действий, дающих основание для утраты к нему доверия со стороны работодателя, возможно как в случае, когда такие действия совершены работником по месту работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей, так и в случае, когда они совершены работником вне места его работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей. При этом, если виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение возможно только с соблюдением общих правил применения дисциплинарного взыскания, т.е. не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников, и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (см. ст. ст. 192, 193 ТК).

Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение допускается не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81).

1.8. Пункт 7.1 - непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

Следует обратить внимание на то, что в данном пункте, так же как и в п. 7 ч. 1 ст. 81, говорится об утрате доверия к работнику. В связи с этим необходимо отметить, что п. 7 может быть применен к любому работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.) независимо от того, в какой организации он работает. Пункт 7.1 касается работников только тех организаций, которые прямо оговорены законом.

Категории работников, трудовой договор с которыми подлежит расторжению по данному пункту, определены Федеральным законом "О противодействии коррупции", ТК, Указом Президента РФ от 02.04.2013 N 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции", Постановлением Правительства РФ от 22.07.2013 N 613 "О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, проверке достоверности и полноты представляемых сведений и соблюдения работниками требований к служебному поведению".

В соответствии с названными актами к работникам, трудовой договор с которыми подлежит расторжению по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК, относятся, в частности, отдельные категории работников, замещающие должности:

- в государственной корпорации, публично-правовой компании или государственной компании, иных организациях, созданных на основании федеральных законов, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ;

- в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ;

- в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, в государственных корпорациях (компаниях), иных организациях, созданных на основании федеральных законов, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством РФ;

- в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством РФ;

- в государственных корпорациях (компаниях), в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования и в иных организациях должности, включенные в специальные перечни, установленные локальными нормативными актами этих организаций.

Перечень должностей, замещаемых работниками в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, а также Перечень этих организаций утверждены Постановлением Правительства РФ от 22.07.2013 N 613.

Указанным Постановлением утверждены также Правила представления работниками, замещающими соответствующие должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и Положение о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых этими работниками, и соблюдения ими требований к служебному поведению (см. коммент. к ст. ст. 349.1 - 349.2).

В п. 7.1 содержится несколько правонарушений (неправомерных действий) работника, которые могут являться основанием для утраты к нему доверия со стороны работодателя. Это - непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытие (наличие) счетов (вкладов), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владение и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ. Понятие "иностранные финансовые инструменты" предусмотрено Федеральным законом от 07.05.2013 N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами". Под запретом владеть и пользоваться иностранными финансовыми инструментами в соответствии с названным Законом понимается запрет на прямое и косвенное (через третьих лиц) владение и (или) пользование такими финансовыми инструментами (ст. 1).

Применяя данный пункт увольнения, работодатель должен указать конкретное правонарушение, послужившее основанием для утраты доверия к работнику. Учитывая, что увольнение работника по этому основанию является дисциплинарным взысканием, увольнение должно быть проведено с соблюдением всех предусмотренных ТК правил привлечения к дисциплинарной ответственности (учет тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен; получение от работника письменного объяснения; наличие вины и др.). Следует также учитывать, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (см. коммент. к ст. ст. 192, 193).

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения на основании п. 7.1 включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия. В соответствии со ст. 15 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" реестр подлежит размещению на официальном сайте федеральной государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Сведения о применении к лицу данного дисциплинарного взыскания размещаются в реестре сроком на пять лет с момента принятия акта, явившегося основанием для включения в реестр. Порядок включения сведений о лице, к которому было применено взыскание в виде увольнения в связи с утратой доверия за совершение коррупционного правонарушения, установлен Положением о реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 05.03.2018 N 228.

1.9. Пункт 8 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Этот пункт предусматривает расторжение трудового договора с работником, выполняющим воспитательные функции, если он совершил аморальный проступок, несовместимый с продолжением такой работы.

По указанному основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей образовательных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений. При этом не имеет значения, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту (п. 46 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**). Вместе с тем следует иметь в виду, что от места совершения аморального проступка зависит порядок увольнения по этому основанию.

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение его возможно только с соблюдением общих правил применения дисциплинарных взысканий, т.е. не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников, и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка (см. коммент. к ст. ст. 192, 193).

Если же аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение допускается не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81).

Обусловлено это тем, что увольнение работника за совершение аморального проступка, если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными ст. ст. 192, 193 ТК.

1.10. Пункт 9 - принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному этим пунктом, допустимо лишь в отношении руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Решая вопрос о том, является ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если работодатель не представит доказательств, подтверждающих наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ч. 1 ст. 81, 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 указанными работниками необоснованным решением и наступившими неблагоприятными последствиями.

1.11. Пункт 10 - однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей. Он допускает возможность увольнения руководителя организации, его заместителей, а также руководителей филиала и представительства, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по п. 6 ч. 1 ст. 81, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, предусмотренных в подп. "а" - "д" п. 6 ч. 1 ст. 81, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами (п. 49 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**; см. также коммент. к п. 6 ч. 1 ст. 81).

Предусмотрев возможность увольнения указанных работников за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, п. 10 ч. 1 комментируемой статьи вместе с тем не определяет, какие нарушения трудовых обязанностей в данном случае могут быть отнесены к числу грубых. В связи с этим, как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ, вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала и представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации (п. 49 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**), например: нарушение требований охраны труда, правил учета материальных ценностей; искажение данных статистической отчетности; превышение служебных полномочий или использование их в корыстных целях. Не может быть положено в основание увольнения невыполнение каких-либо действий, которые не были вменены в обязанность руководителю организации (филиала, представительства) или его заместителю.

Следует иметь в виду, что наличие п. 10 в ч. 1 ст. 81 не исключает возможности увольнения указанных в нем работников и по п. 6 ч. 1 ст. 81, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, предусмотренных этим пунктом.

1.12. Пункт 11 - представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора. Это обстоятельство может быть основанием для расторжения с работником трудового договора при условии, если документы, которые работник представил, действительно являются подложными и этот факт установлен соответствующими компетентными учреждениями (органами), например, если при приеме на работу, требующую в соответствии с законодательством специального образования, работник представил подложный (фальшивый) документ, удостоверяющий наличие такого образования, или предъявил поддельный паспорт либо иной документ, удостоверяющий личность. Иначе говоря, представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора может быть основанием для расторжения с работником трудового договора по комментируемому пункту при условии, если подлинные документы, которые работник должен был представить, или отсутствие таких документов могли явиться законным основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

Если же достоверность или недостоверность представленных работником документов сама по себе не может служить основанием для отказа в приеме на работу, увольнение по данному основанию вряд ли можно признать правомерным, например, если работник представил подложный документ об образовании, наличие которого не требуется для выполнения порученной ему по трудовому договору работы, и работодатель не запрашивал от работника соответствующего документа.

1.13. Пункт 12 утратил силу в соответствии с Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

1.14. Пункт 13 - случаи, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации. Данный пункт предусматривает возможность прекращения трудового договора с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации (например, с членами правления ОАО) по дополнительным основаниям, если эти дополнительные основания прямо установлены трудовым договором.

Законодатель не определяет ни перечень, ни характер дополнительных оснований прекращения трудовых отношений, которые могли бы быть предусмотрены в трудовом договоре с указанными работниками. В связи с этим в каждом конкретном случае такие основания прекращения трудового договора с руководителем организации или с членами коллегиального исполнительного органа организации устанавливаются по соглашению сторон.

В качестве примера можно привести также дополнительные основания прекращения трудового договора, предусмотренные примерным трудовым договором с руководителями федерального государственного унитарного предприятия. В частности, это:

а) невыполнение предприятием утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности его деятельности;

б) невыполнение руководителем предприятия решений Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти (организаций), принятых в отношении предприятия в соответствии с их компетенцией;

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

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

д) необеспечение использования имущества предприятия по целевому назначению в соответствии с видами его деятельности, установленными уставом предприятия, а также неиспользование по целевому назначению выделенных ему бюджетных и внебюджетных средств в течение более чем 3 месяцев;

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

ж) нарушение руководителем предприятия установленного законодательством РФ запрета на осуществление им отдельных видов деятельности;

з) неисполнение по вине руководителя предприятия установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации или уставом унитарного предприятия обязанностей, связанных с проведением аудиторской проверки предприятия;

и) непредставление или несвоевременное представление, представление недостоверных (искаженных) и (или) неполных сведений (информации), которые необходимо представлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, руководителем предприятия в Росимущество и (или) работодателю или в иной федеральный орган исполнительной власти (организацию), уполномоченный(-ую) осуществлять права собственника имущества предприятия.

Увольнение по дополнительным основаниям, предусмотренным в трудовом договоре, будет являться правомерным, если само дополнительное основание увольнения сформулировано достаточно четко, конкретно и определенно. Иными словами, необходимо, чтобы было ясно, при совершении каких действий (или допущении какого бездействия) возможно расторжение трудового договора с руководителем организации или членом ее коллегиального исполнительного органа.

Вполне правомерно, если основания увольнения будут сформулированы применительно к трудовым обязанностям указанных лиц, например невыполнение обязанности, предусмотренной конкретным пунктом трудового договора (см. также ст. 278).

1.15. Пункт 14 предусматривает, что помимо перечисленных расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно и в других случаях, если это прямо предусмотрено ТК или иным федеральным законом.

**2.** В соответствии с ч. 6 комментируемой статьи увольнение по любому из оснований, предусмотренных ст. 81, кроме увольнения в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, не допускается в период временной нетрудоспособности работника или в период нахождения его в отпуске. При этом не имеет значения, в каком отпуске находится работник: в очередном ежегодном отпуске, в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы и др.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказывать наличие законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения возлагается на работодателя (п. 23 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Вместе с тем в указанном Постановлении отмечается, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника (п. 27 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

**3.** Если работник уволен без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, он подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации данной организации, выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 в связи с ликвидацией организации. По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения по собственному желанию (ч. ч. 1, 3 п. 60 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

Комментарий к статье 82

**1.** Статья 82 определяет, в каких случаях и в каких формах участие выборного органа первичной профсоюзной организации при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным.

В соответствии с комментируемой статьей выборный орган первичной профсоюзной организации принимает обязательное участие:

- при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками на этом основании;

- при решении вопроса об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, указанным в п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК;

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника.

**2.** Согласно ч. 1 комментируемой статьи работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, если это может повлечь расторжение трудовых договоров, обязан поставить об этом в известность в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации.

Если сокращение численности или штата в организации может повлечь массовое увольнение работников, работодатель обязан уведомить об этом выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения указанных мероприятий.

Критерии массового увольнения, которыми должен руководствоваться работодатель, определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (см. коммент. к ст. 74).

**3.** Комментируемая статья не раскрывает понятия "мероприятия по сокращению численности или штата работников". Однако исходя из установленных законом правил можно предположить, что они включают в себя следующие действия работодателя:

- доведение приказа о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя до сведения всех работников;

- определение работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе в соответствии со ст. 179 (см. коммент. к ней);

- предупреждение работников персонально под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения;

- предложение работникам, подлежащим сокращению, другой работы в той же организации, если таковая имеется (см. коммент. к ст. 81);

- выявление мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации об увольнении каждого конкретного работника - члена профсоюза в соответствии с правилами, установленными ст. 373 (см. коммент. к ней).

В практике применения указанных правил возник вопрос, какой датой определяется начало проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и, соответственно, от которой исчисляются сроки, предусмотренные ч. 1 ст. 82.

Ответ на этот вопрос содержится в Определении Конституционного Суда РФ по жалобе ОАО "Центр восстановительной медицины и реабилитации "Сибирь".

Рассмотрев указанную жалобу, Конституционный Суд РФ признал, что ч. 1 ст. 82 ТК так, как она сформулирована федеральным законодателем, действительно допускает различную интерпретацию даты "начала проведения соответствующих мероприятий", т.е. даты, от которой следует исчислять предусмотренный в ней срок. Это позволяет правоприменителю рассматривать ее как обязывающую работодателя уведомить выборный профсоюзный орган либо не менее чем за два месяца до издания распорядительного акта о сокращении численности или штата работников и начала предупреждения работников о предстоящем увольнении по указанному основанию в соответствии со ст. 180 ТК (фактически - не менее чем за четыре месяца до начала непосредственного расторжения работодателем трудовых договоров), либо не менее чем за два месяца до начала увольнения работников, т.е. одновременно с их предупреждением о предстоящем увольнении (фактически - не менее чем за два месяца до увольнения работников).

Вместе с тем Суд пришел к выводу о том, что с учетом вытекающих из Конституции РФ требований справедливого согласования прав и интересов работников с правами и интересами работодателей как сторон трудового договора и как участников социального партнерства ч. 1 ст. 82 ТК не предполагает несоразмерного ограничения таких правомочий работодателя, как рациональное управление имуществом, в т.ч. путем принятия самостоятельно и под свою ответственность необходимых кадровых решений, в целях осуществления эффективной экономической деятельности.

В связи с этим, по мнению Конституционного Суда РФ, нормативное положение ч. 1 ст. 82 ТК в системе действующего правового регулирования означает, что работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров. Такой срок, как отмечается в Определении, следует признать справедливым, а также разумным и достаточным для осуществления выборным органом первичной профсоюзной организации имеющихся у него полномочий по защите интересов работников (см. Определение Конституционного Суда РФ от 15.01.2008 N 201-О-П по жалобе ОАО "Центр восстановительной медицины и реабилитации "Сибирь").

**4.** В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением штата или численности (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК), вследствие недостаточной квалификации работника (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК), в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК) производится работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя предусмотрен ст. 373 ТК. В соответствии с ней мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации должно быть выражено в письменной форме и представлено работодателю в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа, а также и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника (см. коммент. к ст. 373).

Под мотивированным мнением следует понимать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, основанное на соответствующих нормах трудового законодательства и деловых (профессиональных) качествах конкретного работника.

Не может быть признано мотивированным мнение профсоюза, если в основе его лежат такие доводы, как "считаем увольнение нецелесообразным" или "несвоевременным" и т.п.

Своевременно представленное мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан учитывать при решении вопроса об увольнении работника по основаниям, указанным в п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК.

Вместе с тем, исходя из ч. 2 ст. 373 ТК увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника (см. п. 23 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не требуется при увольнении по инициативе работодателя работников, не являющихся членами профсоюза.

**5.** Если основанием для увольнения работника является его недостаточная квалификация, то согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК это обстоятельство должно быть подтверждено результатами аттестации. В состав аттестационной комиссии в этом случае в обязательном порядке должен быть включен в качестве члена комиссии представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Нарушение этого требования является основанием для признания результатов аттестации недействительными.

**6.** В соответствии с ч. 5 ст. 373 ТК работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника признается незаконным, и он подлежит восстановлению на работе (п. п. 25, 26 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Как отмечается в Определении Конституционного Суда РФ, положения ст. 373 ТК во взаимосвязи со ст. 82 ТК направлены на создание правового механизма, обеспечивающего дополнительную защиту трудовых прав работников, являющихся членами профессионального союза, предусматривают обращение работодателя за мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации исключительно по поводу привлечения работника к дисциплинарному взысканию в виде увольнения и также не могут расцениваться как нарушающие конституционные права заявительницы, согласие на увольнение которой было дано соответствующим профсоюзным органом (см. Определение Конституционного Суда РФ от 29.09.2015 N 1913-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданки Лыковой Веры Степановны на нарушение ее конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", а также рядом норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Трудового кодекса Российской Федерации").

Часть 4 комментируемой статьи предусматривает, что коллективным договором может быть установлен иной, по сравнению с предусмотренным ст. 82, порядок обязательного участия органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Например, можно предусмотреть, что увольнение по тем или иным основаниям производится с согласия соответствующего органа первичной профсоюзной организации.

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Комментарий к статье 83

**1.** Комментируемая статья определяет перечень обстоятельств, возникновение которых влечет прекращение трудового договора независимо от воли сторон.

К ним относятся:

1) призыв работников на военную службу или направление их на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществляемую в соответствии с Законом о воинской обязанности и Федеральным законом "Об альтернативной гражданской 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.

Призыв граждан на военную службу осуществляется на основании указов Президента РФ. Решение о призыве гражданина на военную службу может быть принято только после достижения им 18 лет.

Граждане, не пребывающие в запасе, призываются на военную службу два раза в год: с 1 апреля по 15 июля и с 1 октября по 31 декабря на основании указов Президента РФ, за следующими исключениями:

а) граждане, проживающие в отдельных районах Крайнего Севера и отдельных местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, перечень которых определяется Генеральным штабом Вооруженных Сил РФ, призываются на военную службу с 1 мая по 15 июля и с 1 ноября по 31 декабря;

б) граждане, проживающие в сельской местности и непосредственно занятые на посевных и уборочных работах, призываются на военную службу с 15 октября по 31 декабря;

в) граждане, являющиеся педагогическими работниками образовательных организаций, призываются на военную службу с 1 мая по 15 июля.

На альтернативную гражданскую службу направляются граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, которые не пребывают в запасе, имеют право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, лично подали заявление в военный комиссариат о желании заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой и в отношении которых призывной комиссией района, города без районного деления, иного муниципального (административно-территориального) образования принято соответствующее решение (ст. 3 Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе").

Призыв на военную службу осуществляет призывная комиссия, создаваемая в каждом муниципальном образовании, имеющем статус муниципального района, городского округа или внутригородской территории города федерального значения, решением высшего должностного лица субъекта РФ (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ) по представлению военного комиссара.

Вручение повесток призывникам производится под роспись работниками военных комиссариатов муниципальных образований (органов местного самоуправления поселений и органов местного самоуправления городских округов на территориях, на которых отсутствуют военные комиссариаты муниципальных образований) или по месту работы (учебы) призывника руководителями, другими должностными лицами (работниками) организаций, как правило, не позднее чем за 3 дня до срока, указанного в повестке.

Основанием для прекращения трудового договора с работником, призванным на военную службу, является повестка военного комиссариата муниципального образования (муниципальных образований) о явке на призывной пункт для отправки по месту прохождения военной службы, а направленным на альтернативную гражданскую службу - предписание военного комиссариата для убытия к месту прохождения альтернативной гражданской службы (Положение о призыве на военную службу граждан Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 11.11.2006 N 663, ст. 14 Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе").

При прекращении трудового договора с работником в связи с призывом его на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК);

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу. Данный пункт как основание для прекращения трудового договора может быть применен только по отношению к тому работнику, который принят на работу на место (должность) работника, незаконно уволенного с работы и позднее восстановленного на прежнее место работы (в должности) решением государственной инспекции труда или суда. Основанием для увольнения с работы работника в этом случае будет являться соответствующее решение о восстановлении на этой работе работника, ранее ее выполнявшего.

При отсутствии решения государственной инспекции труда или суда о восстановлении на работе того или иного ранее уволенного работника работник, занимающий его рабочее место (должность), не может быть уволен по п. 2 ч. 1 ст. 83. Так, не может быть уволен работник, принятый на место уволенного и восстановленного на прежнее место работы работника по решению самого работодателя.

Нельзя также уволить по данному основанию работника, принятого вместо лица, призванного на военную службу, но впоследствии освобожденного от несения службы и возвратившегося на работу в ту же организацию, если вопрос о его восстановлении на прежней работе не решен судом или государственной инспекцией труда.

Работнику, подлежащему увольнению с работы в связи с восстановлением на этой работе работника, ранее ее выполнявшего, работодатель обязан согласно ч. 2 ст. 83 предложить другую имеющуюся в организации работу. И только в том случае, если работодатель не имеет возможности перевести работника на другую работу или работник отказывается от перевода, прекращение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 83 будет являться правомерным.

При увольнении работников на основании п. 2 ч. 1 ст. 83 им выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК);

3) неизбрание на должность как основание прекращения трудового договора применяется лишь к тем работникам, с которыми трудовой договор был заключен в связи с избранием их на должность на определенный срок, в т.ч. по результатам конкурса.

Неизбрание работника на должность на новый срок будет являться правомерным основанием для прекращения с ним трудового договора при условии, если выборы (неизбрание) или конкурс проводились в точном соответствии с условиями и порядком проведения выборов (конкурса), установленными законом, иным нормативным правовым актом или уставом организации;

4) осуждение работника к наказанию как основание прекращения с ним трудового договора применяется только при наличии следующих условий:

а) работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы;

б) приговор суда, которым работник осужден к такому наказанию, вступил в законную силу.

К числу наказаний, исключающих возможность продолжения прежней работы, относятся, в частности: лишение права занимать определенные должности (ст. 47 УК РФ), арест (ст. 54 УК РФ), лишение свободы (ст. ст. 56, 57 УК РФ).

Если к лицу применена мера наказания, не исключающая возможность продолжения прежней работы, он не может быть уволен по п. 4 ч. 1 ст. 83;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности является основанием для прекращения с ним трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 83 при условии, если работник полностью утратил способность к трудовой деятельности и этот факт установлен медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Такое заключение может быть выдано федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы: федеральным бюро медико-социальной экспертизы, главным бюро медико-социальной экспертизы, а также бюро медико-социальной экспертизы в городах и районах, являющимися филиалами главных бюро.

Правила признания лица инвалидом утверждены Постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 N 95 "О порядке и условиях признания лица инвалидом".

При увольнении работников, признанных полностью неспособными к трудовой деятельности (п. 5 ч. 1 ст. 83), им выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК);

6) факт смерти работника либо работодателя - физического лица, являющийся основанием для прекращения трудового договора по п. 6 ч. 1 ст. 83, устанавливается органами записи актов гражданского состояния в соответствии с Федеральным законом от 15.11.1997 N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния". Трудовой договор в связи со смертью работника (работодателя - физического лица) прекращается на основании копии свидетельства о смерти, выданного в установленном порядке соответствующим органом записи актов гражданского состояния.

Признание работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим осуществляется судом в соответствии с ГК РФ.

Согласно ст. 45 ГК РФ гражданин может быть объявлен умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожающих смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного случая, - в течение шести месяцев.

Днем смерти гражданина, объявленного умершим, считается день вступления в законную силу решения суда об объявлении его умершим. В случае объявления умершим гражданина, пропавшего без вести при обстоятельствах, угрожающих смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, суд может признать днем смерти этого гражданина день его предполагаемой гибели.

В соответствии со ст. 42 ГК РФ по заявлению заинтересованных лиц гражданин может быть признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания.

Для рассмотрения требований о признании гражданина безвестно отсутствующим или объявления его умершим установлен особый порядок. Он заключается в том, что лицо, обратившееся с соответствующим требованием, должно объяснить, для какой цели ему необходимо такое признание. Например, работник просит признать безвестно отсутствующим работодателя - физическое лицо для прекращения с ним трудового договора и получения не выплаченной ему заработной платы. Или работодатель выдвигает данное требование в отношении работника, с которым до признания его безвестно отсутствующим не может прекратить трудовой договор.

Лицо, обратившееся с требованием о признании гражданина безвестно отсутствующим или умершим, должно также доказать не только отсутствие сведений о нем, но и то, что установить место нахождения отсутствующего лица невозможно;

7) прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 83, т.е. в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, допускается только в том случае, если это обстоятельство (т.е. невозможность продолжения трудовых отношений в связи с чрезвычайными ситуациями) признано таковым решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

Полномочия Правительства РФ и органов государственной власти субъектов РФ в данной области определены Федеральным законом от 21.12.1994 N 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера".

В соответствии с названным Законом Правительство РФ на основании и во исполнение Конституции РФ, федеральных законов и нормативных актов Президента РФ издает постановления и распоряжения в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и обеспечивает их исполнение (ст. 10). Органы государственной власти субъектов РФ принимают в соответствии с федеральными законами законы и иные нормативные правовые акты в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций межмуниципального и регионального характера (ст. 11).

Чрезвычайная ситуация - это обстановка на определенной территории, сложившаяся в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей (ст. 1).

Для установления единого подхода к оценке чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, определения границ зон чрезвычайных ситуаций и адекватного реагирования на них Постановлением Правительства РФ от 21.05.2007 N 304 утверждена классификация чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. В соответствии с ней чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера подразделяются на чрезвычайную ситуацию:

- локального характера, в результате которой территория, на которой сложилась чрезвычайная ситуация и нарушены условия жизнедеятельности людей (далее - зона чрезвычайной ситуации), не выходит за пределы территории объекта, при этом число людей, погибших или получивших ущерб здоровью (далее - число пострадавших), составляет не более 10 человек либо размер ущерба окружающей природной среде и материальных потерь (далее - размер материального ущерба) составляет не более 100 тыс. руб.;

- муниципального характера, в результате которой зона чрезвычайной ситуации не выходит за пределы территории одного поселения или внутригородской территории города федерального значения, при этом число пострадавших составляет не более 50 человек либо размер материального ущерба составляет не более 5 млн руб., а также данная чрезвычайная ситуация не может быть отнесена к чрезвычайной ситуации локального характера;

- межмуниципального характера, в результате которой зона чрезвычайной ситуации затрагивает территорию двух и более поселений, внутригородских территорий города федерального значения или межселенную территорию, при этом число пострадавших составляет не более 50 человек либо размер материального ущерба составляет не более 5 млн руб.;

- регионального характера, в результате которой зона чрезвычайной ситуации не выходит за пределы территории одного субъекта РФ, при этом число пострадавших составляет свыше 50 человек, но не более 500 человек либо размер материального ущерба составляет свыше 5 млн руб., но не более 500 млн руб.;

- межрегионального характера, в результате которой зона чрезвычайной ситуации затрагивает территорию двух и более субъектов РФ, при этом число пострадавших составляет свыше 50 человек, но не более 500 человек либо размер материального ущерба составляет свыше 5 млн руб., но не более 500 млн руб.;

- федерального характера, в результате которой число пострадавших составляет свыше 500 человек либо размер материального ущерба составляет свыше 500 млн руб.

Следует иметь в виду, что при чрезвычайных ситуациях в соответствии со ст. ст. 56 и 88 Конституции РФ при обстоятельствах и в порядке, предусмотренных Законом о чрезвычайном положении, на территории РФ или в отдельных ее местностях может вводиться чрезвычайное положение. Чрезвычайное положение на всей территории РФ или в ее отдельных местностях вводится указом Президента РФ с незамедлительным сообщением об этом Совету Федерации и Государственной Думе.

Чрезвычайное положение вводится лишь при наличии обстоятельств, которые представляют собой непосредственную угрозу жизни и безопасности граждан или конституционному строю РФ и устранение которых невозможно без применения чрезвычайных мер.

К таким обстоятельствам относятся:

- попытки насильственного изменения конституционного строя РФ, захвата или присвоения власти, вооруженный мятеж, массовые беспорядки, террористические акты, блокирование или захват особо важных объектов или отдельных местностей, подготовка и деятельность незаконных вооруженных формирований, межнациональные, межконфессиональные и региональные конфликты, сопровождающиеся насильственными действиями, создающие непосредственную угрозу жизни и безопасности граждан, нормальной деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления;

- чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера, чрезвычайные экологические ситуации, в т.ч. эпидемии и эпизоотии, возникшие в результате аварий, опасных природных явлений, катастроф, стихийных и иных бедствий, повлекшие (могущие повлечь) человеческие жертвы, нанесение ущерба здоровью людей и окружающей природной среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности населения и требующие проведения масштабных аварийно-спасательных и других неотложных работ (ст. 3 Закона о чрезвычайном положении);

8) дисквалификация или иное административное наказание может быть основанием прекращения трудового договора при условии, если это наказание исключает возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Так, например, если к работнику применено административное наказание в виде предупреждения (ст. 3.4 КоАП РФ) или штрафа (ст. 3.5 КоАП РФ), то он не может быть уволен на основании п. 8 ч. 1 ст. 83, т.к. такие административные наказания не препятствуют исполнению работником обязанностей по трудовому договору.

В то же время дисквалификация работника исключает возможность выполнения им работы, предусмотренной трудовым договором.

Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров (наблюдательного совета), к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, к лицам, занимающимся частной практикой, к лицам, являющимся работниками многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, работниками иных организаций, осуществляющих в соответствии с законодательством РФ функции многофункционального центра, или работниками государственного учреждения, осуществляющего деятельность по предоставлению государственных услуг в области государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним и государственного кадастрового учета недвижимого имущества, либо к тренерам, специалистам по спортивной медицине или иным специалистам в области физической культуры и спорта, занимающим должности, предусмотренные перечнем, утвержденным в соответствии с законодательством РФ, либо к экспертам в области промышленной безопасности, либо к экспертам в области оценки пожарного риска, медицинским работникам, фармацевтическим работникам.

Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет.

Прекращение трудового договора на основании п. 8 ч. 1 ст. 83 возможно независимо от того, на какой срок дисквалифицирован работник. Вместе с тем следует учитывать, что в соответствии с ч. 2 комментируемой статьи увольнение работника по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

В целях обеспечения учета лиц, в отношении которых имеются вступившие в законную силу постановления о дисквалификации, формируется реестр дисквалифицированных лиц. Ведение реестра дисквалифицированных лиц осуществляется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (ст. 32.11 КоАП РФ). С 01.01.2012 обеспечение формирования и ведения реестра дисквалифицированных лиц возложено на ФКУ "Налог-Сервис" ФНС России (Приказ ФНС России от 20.11.2014 N ММВ-7-14/595@).

Порядок предоставления сведений, содержащихся в реестре дисквалифицированных лиц, форм выписки из реестра дисквалифицированных лиц и справки об отсутствии запрашиваемой информации утвержден Приказом ФНС России от 31.12.2014 N НД-7-14/700@.

Сведения из реестра дисквалифицированных лиц предоставляются всем заинтересованным лицам по их запросу. Срок предоставления информации составляет 5 дней со дня получения соответствующего запроса;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) является основанием для прекращения трудового договора, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 9).

Прекращение трудового договора по данному основанию правомерно при наличии следующих условий:

а) если истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение специального права работника влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

б) если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Следует иметь в виду, что работодатель вправе прекратить трудовой договор с работником в связи с приостановлением действия специального права работника только в том случае, если это право приостановлено на срок более двух месяцев. Если же этот срок не превышает двух месяцев, работодатель в соответствии со ст. 76 ТК должен отстранить работника от работы на соответствующий срок (см. коммент. к указанной статье);

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска. Это обстоятельство является основанием для прекращения с работником трудового договора при наличии следующих условий:

- условие о неразглашении государственной тайны предусмотрено трудовым договором с работником;

- исполнение обязанностей по занимаемой в соответствии с договором должности связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну;

- основание прекращения допуска к государственной тайне соответствует действующему законодательству (см. коммент. к ст. 57 и подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81).

В соответствии со ст. 22 **Закона о государственной тайне** основаниями для отказа должностному лицу или гражданину в допуске к государственной тайне могут являться:

- признание его судом недееспособным, ограниченно дееспособным или рецидивистом, нахождение его под судом или следствием за государственные и иные тяжкие преступления, наличие у него неснятой судимости за эти преступления;

- наличие у него медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, согласно Перечню, утверждаемому федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области здравоохранения и социального развития;

- постоянное проживание его самого и (или) его близких родственников за границей и (или) оформление указанными лицами документов для выезда на постоянное жительство в другие государства;

- выявление в результате проверочных мероприятий действий оформляемого лица, создающих угрозу безопасности Российской Федерации;

- уклонение его от проверочных мероприятий и (или) сообщение им заведомо ложных анкетных данных.

Допуск должностного лица или гражданина к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя органа государственной власти или организации в случаях:

- расторжения с ним трудового договора (контракта) в связи с проведением организационных и (или) штатных мероприятий;

- однократного нарушения им взятых на себя предусмотренных трудовым договором (контрактом) обязательств, связанных с защитой государственной тайны;

- возникновения обстоятельств, являющихся согласно ст. 22 названного Закона основанием для отказа должностному лицу или гражданину в допуске к государственной тайне.

Решение руководителя организации о прекращении допуска работника к государственной тайне и расторжении на основании этого трудового договора с ним может быть обжаловано в вышестоящую организацию или в суд.

Прекращение допуска к государственной тайне не освобождает работника от взятых обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну.

В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи прекращение трудового договора по п. 10 ч. 1 ст. 83 не допускается, если работодатель имеет возможность перевести работника с его согласия на другую работу;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

Данное основание прекращения трудового договора дает право работодателю прекратить трудовой договор с работником, неправомерно восстановленным на работе по решению суда или государственной инспекции труда, независимо от того, как долго работник проработал после восстановления. При этом работодатель не обязан предлагать увольняемому работнику другие имеющиеся у него вакантные должности. Однако он вправе это сделать, если сочтет необходимым и возможным;

12) пункт 12 утратил силу на основании Федерального закона от 01.12.2014 N 409-ФЗ;

13) возникновение установленных ТК или иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Данное основание прекращения трудового договора введено Федеральным законом от 23.12.2010 N 387-ФЗ в связи с установлением ограничений на занятие педагогической деятельностью.

Так, согласно ст. 331 ТК к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (см. коммент. к ст. 331).

В соответствии со ст. 351.1 ТК к занятию педагогической деятельностью, а также иной профессиональной деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности (см. также Постановление Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 N 19-П "По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы" и коммент. к ст. 351.1).

**2.** В соответствии с ч. 2 ст. 83 прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 8 - 10 или 13, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Иначе говоря, работодатель обязан в данной ситуации предлагать работнику соответствующие вакансии не только непосредственно в самой организации, в которой занят работник, но и в ее структурных подразделениях, если они расположены в той же местности. Если же вакансии имеются в структурных подразделениях, расположенных в других местностях (например, в филиале или представительстве организации), работодатель обязан предлагать их, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии у работодателя соответствующей работы, а также в случае отказа работника от предложенной ему другой работы трудовой договор с ним прекращается со ссылкой на соответствующее основание, предусмотренное ст. 83.

Часть 3 комментируемой статьи утратила силу на основании Федерального закона от 01.12.2014 N 409-ФЗ.

Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

Комментарий к статье 84

**1.** Комментируемая статья предусматривает перечень нарушений правил заключения трудового договора, установленных ТК или иным федеральным законом, исключающих возможность продолжения работы, обусловленной трудовым договором.

К нарушениям правил заключения трудового договора, влекущим его прекращение, относятся:

1) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении работника права выполнять такую работу или занимать такую должность.

Согласно ст. 47 УК РФ лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью (например, врачебной или иной медицинской, педагогической деятельностью).

Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается на срок от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трех лет в качестве дополнительного вида наказания.

В связи с этим правила ст. 84 должны применяться только в течение того срока, на который работник лишен права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Поэтому, если на момент, когда было обнаружено, что работник лишен права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью, срок этого наказания истек, трудовой договор с работником не может быть прекращен на том основании, что были нарушены правила заключения трудового договора, т.к. данное обстоятельство уже не исключает возможности продолжать работу;

2) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Медицинское заключение такого рода может быть выдано лишь тем органом или учреждением, которому такое право предоставлено (см. коммент. к п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК);

3) отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом.

Например, в соответствии со ст. 69 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское или иное образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста.

Право на осуществление фармацевтической деятельности в Российской Федерации имеют:

- лица, получившие фармацевтическое образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, утверждаемыми в порядке, установленном законодательством РФ, и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста;

- лица, обладающие правом на осуществление медицинской деятельности и получившие дополнительное профессиональное образование в части розничной торговли лекарственными препаратами, при условии их работы в обособленных подразделениях (амбулаториях, фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктах, центрах (отделениях) общей врачебной (семейной) практики) медицинских организаций, имеющих лицензию на осуществление фармацевтической деятельности и расположенных в сельских населенных пунктах, в которых отсутствуют аптечные организации.

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица со средним профессиональным или высшим образованием, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ст. 46 Закона об образовании);

4) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или об ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы (см. коммент. к п. 8 ч. 1 ст. 83 и к ст. 64.1);

5) заключение трудового договора в нарушение установленных ТК, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

В основе данного основания прекращения трудового договора лежат те же обстоятельства, что предусмотрены и п. 13 ст. 83 ТК, т.е. установленные законом ограничения на занятие определенными видами трудовой деятельности (см. коммент. к ней). Однако если п. 13 применяется к работникам, в отношении которых указанные ограничения на момент заключения с ними трудового договора не были установлены, т.е. трудовые договоры были заключены с ними правомерно, то комментируемый пункт применяется к случаям, когда трудовой договор с работником заключен в нарушение установленных уже правил.

Наряду с перечисленными нарушениями основаниями для прекращения трудового договора с работником могут быть и другие нарушения правил заключения трудового договора, если в соответствии с федеральным законом они исключают возможность продолжения работы.

Слова "исключают возможность продолжения работы" означают, что, если в период действия трудового договора будет обнаружено, что при его заключении было нарушено то или иное указанное в ст. 84 правило, работодатель не вправе оставить работника на работе, обусловленной таким трудовым договором.

**2.** Согласно ч. 2 комментируемой статьи при решении вопроса о расторжении трудового договора в связи с обстоятельствами, предусмотренными ч. 1 этой статьи, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу. Это может быть вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, также вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (см. также коммент. к ст. 83).

При отсутствии другой работы или при отказе работника от перевода на другую работу трудовой договор с ним прекращается на основании п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК. Отказ работника от перевода на другую работу должен быть выражен в письменной форме.

При этом необходимо учитывать, что если нарушение установленных правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то при увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если же правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК, а не по п. 11 ст. 77 ТК (п. 51 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**; см. также коммент. к п. 11 ч. 1 ст. 81). Работодатель освобождается от обязанности предлагать такому работнику другую работу. В этом случае работнику не выплачивается и выходное пособие.

Статья 84.1. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

Комментарий к статье 84.1

**1.** Комментируемая статья специально посвящена правилам оформления прекращения трудового договора.

Согласно ч. 1 комментируемой статьи прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Работодатель должен ознакомить работника с приказом (распоряжением) о прекращении с ним трудового договора под роспись. Если ознакомить работника с таким приказом (распоряжением) по каким-либо объективным причинам невозможно (например, работник отсутствует на работе) или работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись (например, в случае, когда работник не согласен с увольнением), на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Закон не устанавливает срока, в течение которого работодатель должен довести до сведения работника приказ (распоряжение) о прекращении с ним трудового договора. В связи с этим следует полагать, что работодатель обязан сделать это не позднее чем в последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), например работник просит уволить его по собственному желанию в период нахождения его в отпуске.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

**2.** Днем прекращения трудового договора по любому из оснований, перечисленных в ст. 77 ТК, является последний день работы работника. Исключение составляют случаи, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора (последний день работы работника) работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и произвести с ним расчет. В этот же день работодатель обязан по письменному заявлению увольняющегося работника выдать ему копии документов, связанных с работой.

Если работник по каким-либо причинам отсутствует на работе в день прекращения трудового договора (например, выполняет работу по поручению работодателя в другом месте) и в связи с этим не может получить трудовую книжку лично, работодатель обязан направить ему письменное уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление трудовой книжки по почте.

Такое же письменное уведомление работодатель обязан направить работнику и в том случае, если работник отказывается от получения трудовой книжки на руки. Как правило, такая ситуация возникает в связи с тем, что работник не согласен с увольнением, считая его незаконным.

Для того чтобы избежать возможных недоразумений, связанных с отправкой указанного уведомления, целесообразно направлять его работнику заказным письмом с уведомлением о вручении письма получателю.

Со дня направления работнику уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на ее отправление по почте работодатель освобождается от ответственности за задержку трудовой книжки. Однако ответственность работодателя может наступить в том случае, если он не выполнит своей обязанности своевременно выдать или выслать по почте трудовую книжку или задержит ее высылку работнику, давшему на это согласие в письменной форме. Следует иметь в виду, что пересылка трудовой книжки почтой без согласия работника не допускается (п. 36 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки и в тех случаях, когда последний день работы не совпадает с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника за прогул (подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК) или в связи с осуждением работника, исключающим продолжение работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК), и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам (ч. 2 ст. 261 ТК).

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

**3.** В соответствии с ч. 5 комментируемой статьи запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона.

При этом надо иметь в виду, что при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. п. 4 и 10 ч. 1 ст. 77 ТК)), в трудовую книжку вносится запись о прекращении трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ч. 1 указанной статьи (п. 15 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 ТК (п. 16 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

При расторжении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ст. 83 ТК (п. 17 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

При прекращении трудового договора по другим основаниям, предусмотренным ТК или иным федеральным законом, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующие статью, пункт Кодекса или иного федерального закона (п. 18 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Статья 85. Утратила силу. - Федеральный закон от 07.05.2013 N 99-ФЗ.

Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

Комментарий к статье 86

**1.** Согласно ст. 24 Конституции РФ сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

Приведенные положения соответствуют важнейшим международным актам о защите прав и свобод человека:

- Международному пакту о гражданских и политических правах (1996 г.), ст. 17 которого предусматривает, что никто не может подвергаться произвольному или незаконному вмешательству в его личную и семейную жизнь, произвольным или незаконным посягательствам на неприкосновенность его жилища или тайну его корреспонденции или незаконным посягательствам на его честь и репутацию.

Каждый человек имеет право на защиту закона от такого вмешательства или таких посягательств;

- Конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.), ст. 8 которой устанавливает, что каждый имеет право на уважение его личной и семейной жизни, его жилища и его корреспонденции.

Не допускается вмешательство со стороны публичных властей в осуществление этого права, за исключением случаев, когда такое вмешательство предусмотрено законом и необходимо в демократическом обществе в интересах национальной безопасности и общественного порядка, экономического благосостояния страны, в целях предотвращения беспорядков или преступлений, для охраны здоровья и нравственности или защиты прав и свобод других лиц;

- Конвенции Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека (1995 г.), ст. 9 которой определяет, что каждый человек имеет право на уважение его личной и семейной жизни, на неприкосновенность жилища и тайну переписки.

Не должно быть никакого вмешательства со стороны государственных органов в пользование этим правом, за исключением случаев, когда такое вмешательство предусмотрено законом и которое необходимо в демократическом обществе в интересах государственной и общественной безопасности, общественного порядка, охраны здоровья и нравственности населения или защиты прав и свобод других лиц.

**2.** 19.12.2005 Российская Федерация ратифицировала Конвенцию Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных от 28.01.1981 с поправками, одобренными Комитетом министров Совета Европы 15.06.1999, подписанную от имени Российской Федерации в городе Страсбурге 07.11.2001.

Целью Конвенции является обеспечение на территории каждой из Сторон уважения прав и основных свобод каждого человека независимо от его гражданства или места жительства и в особенности его права на неприкосновенность личной сферы в связи с автоматической обработкой касающихся его персональных данных ("защита данных").

Для целей данной Конвенции термин "персональные данные" означает информацию, касающуюся конкретного или могущего быть идентифицированным лица ("субъекта данных"); термин "автоматизированная база данных" означает любой набор данных, к которым применяется автоматическая обработка; "автоматическая обработка" персональных данных включает в себя операции, если они полностью или частично осуществляются с применением автоматизированных средств: накопление данных, проведение логических или/и арифметических операций с такими данными, их изменение, стирание, восстановление или распространение; "контролер базы данных" есть физическое или юридическое лицо, государственный орган, ведомство или любая другая организация, которая в соответствии с национальным правом наделена полномочиями решать, для какой цели создается автоматизированная база данных, какие категории персональных данных будут накапливаться и какие операции с ними будут осуществляться.

**3.** На 14 пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ (Постановление от 16.10.1999 N 14-19) принят Модельный закон о персональных данных, который определяет операции с персональными данными и их правовой режим с учетом общепризнанных норм международного права и обязательств по международным договорам. Целью Закона является защита прав человека в отношении его персональных данных и операций с ними, определение правового режима использования персональных данных и функций их держателей.

В соответствии с этим Законом персональные данные - информация (зафиксированная на материальном носителе) о конкретном человеке, которая отождествлена или может быть отождествлена с ним. К персональным данным относятся биографические и опознавательные данные, личные характеристики, сведения о семейном, социальном положении, образовании, профессии, служебном и финансовом положении, состоянии здоровья и прочие.

Материальные носители - материальные объекты (в том числе физические поля), в которых персональные данные находят свое отображение в виде символов, образов и сигналов.

Субъект персональных данных (субъект) - человек, к которому относятся соответствующие персональные данные.

Держатель персональных данных (держатель) - органы государственной власти и органы местного самоуправления, юридические и физические лица, осуществляющие действия с персональными данными на законных основаниях.

Действия (операции) держателя с персональными данными - сбор, хранение, уточнение, передача, блокирование, обезличивание и уничтожение персональных данных.

Сбор персональных данных - документально оформленная процедура получения держателем персональных данных от субъектов этих данных.

Передача персональных данных - предоставление держателем персональных данных третьим лицам в соответствии с законом и международными договорами.

Трансграничная передача персональных данных - передача держателем персональных данных этих данных держателям, которые находятся под юрисдикцией другого государства.

Уточнение персональных данных - оперативное внесение изменений в персональные данные в соответствии с процедурами, установленными национальным законодательством.

Блокирование персональных данных - временное прекращение передачи, уточнения и уничтожения персональных данных.

Уничтожение персональных данных - действия держателя персональных данных по приведению последних в состояние, не позволяющее восстановить их содержание.

Обезличивание персональных данных - изъятие из персональных данных той их части, которая позволяет отождествить их с конкретным человеком.

База персональных данных - упорядоченный массив персональных данных, независимый от вида материального носителя информации и используемых средств его обработки (архивы, картотеки, электронные базы данных).

Режим конфиденциальности персональных данных - нормативно установленные правила, определяющие ограничения доступа, передачи и условия хранения персональных данных.

Как видим, нормы комментируемой главы о защите персональных данных работника полностью соответствуют международным нормам и приняты в соответствии с обязательствами Российской Федерации.

**4.** Режим защиты информации устанавливается: в отношении сведений, отнесенных к государственной тайне, - уполномоченными органами на основании Закона о государственной тайне; в отношении конфиденциальной документированной информации - собственником информационных ресурсов или уполномоченным лицом на основании названного Федерального закона; в отношении персональных данных - Законом о персональных данных, ТК и иными нормативными правовыми актами.

**5.** В соответствии с указанным Законом:

- персональные данные есть любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных);

- оператор - государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными;

- обработка персональных данных - любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных;

- автоматизированная обработка персональных данных - обработка персональных данных с помощью средств вычислительной техники;

- распространение персональных данных - действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц;

- предоставление персональных данных - действия, направленные на раскрытие персональных данных определенному лицу или определенному кругу лиц;

- блокирование персональных данных - временное прекращение обработки персональных данных (за исключением случаев, если обработка необходима для уточнения персональных данных);

- уничтожение персональных данных - действия, в результате которых становится невозможным восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных и (или) в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных;

- обезличивание персональных данных - действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных;

- информационная система персональных данных - совокупность содержащихся в базах данных персональных данных и обеспечивающих их обработку информационных технологий и технических средств;

- трансграничная передача персональных данных - передача персональных данных на территорию иностранного государства органу власти иностранного государства, иностранному физическому лицу или иностранному юридическому лицу.

**6.** В комментируемой статье законодатель определяет общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты со стороны работодателя и его представителей в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина.

В п. 1 этой статьи сформулированы цели, для осуществления которых возможна обработка персональных данных - обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействие работникам в трудоустройстве, получении образования, обучении и продвижении по службе, обеспечение личной безопасности работников, контроль количества и качества выполняемой работы и обеспечение сохранности имущества.

В иных целях обработка указанных данных не допускается.

**7.** Исходя из названных целей предусматривается, что при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК и иными федеральными законами о конституционных положениях и международных стандартах.

К иным федеральным законам, о которых упоминается в ст. 86, относится, прежде всего, Закон о персональных данных, который регулирует отношения, связанные с обработкой персональных данных. Далее следует назвать Закон о государственной гражданской службе, где названы документы, представляемые гражданином при поступлении на государственную службу (ст. 26) и порядок ведения личных дел государственных служащих (ст. 42).

В соответствии с указанным Законом издан Указ Президента РФ от 30.05.2005 N 609, которым утверждено Положение о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела.

В этом Положении определяется порядок получения, обработки, хранения, передачи и любого другого использования персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации (далее - гражданский служащий), а также ведения его личного дела в соответствии со ст. 42 **Закона о государственной гражданской службе**.

Под персональными данными гражданского служащего понимаются сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни гражданского служащего, позволяющие идентифицировать его личность и содержащиеся в личном деле гражданского служащего либо подлежащие включению в его личное дело в соответствии с вышеупомянутым Положением.

Представитель нанимателя в лице руководителя государственного органа либо его представителя, осуществляющих полномочия нанимателя от имени Российской Федерации или субъекта Российской Федерации (далее - представитель нанимателя), обеспечивает защиту персональных данных гражданских служащих, содержащихся в их личных делах, от неправомерного их использования или утраты.

Представитель нанимателя определяет лиц, как правило, из числа работников кадровой службы государственного органа, уполномоченных на получение, обработку, хранение, передачу и любое другое использование персональных данных гражданских служащих в государственном органе и несущих ответственность в соответствии с законодательством РФ за нарушение режима защиты этих персональных данных.

При получении, обработке, хранении и передаче персональных данных гражданского служащего кадровая служба государственного органа обязана соблюдать следующие требования:

1) обработка персональных данных гражданского служащего осуществляется в целях обеспечения соблюдения Конституции РФ, федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, содействия гражданскому служащему в прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации (далее - гражданская служба), в обучении и должностном росте, обеспечения личной безопасности гражданского служащего и членов его семьи, а также в целях обеспечения сохранности принадлежащего ему имущества и имущества государственного органа, учета результатов исполнения им должностных обязанностей;

2) персональные данные следует получать лично у гражданского служащего. В случае возникновения необходимости получения персональных данных гражданского служащего у третьей стороны следует известить об этом гражданского служащего заранее, получить его письменное согласие и сообщить гражданскому служащему о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных;

3) запрещается получать, обрабатывать и приобщать к личному делу гражданского служащего не установленные федеральными законами персональные данные о его политических, религиозных и иных убеждениях, частной жизни, членстве в общественных объединениях, в том числе в профессиональных союзах;

4) при принятии решений, затрагивающих интересы гражданского служащего, запрещается основываться на персональных данных гражданского служащего, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или с использованием электронных носителей;

5) защита персональных данных гражданского служащего от неправомерного их использования или утраты обеспечивается за счет средств государственного органа в порядке, установленном федеральными законами;

6) передача персональных данных гражданского служащего третьей стороне не допускается без письменного согласия гражданского служащего, за исключением случаев, установленных федеральным законом.

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся в личных делах гражданских служащих, гражданские служащие имеют право:

1) получать полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных (в том числе автоматизированной);

2) осуществлять свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право получать копии любой записи, содержащей персональные данные гражданского служащего, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

3) требовать исключения или исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением вышеназванного Закона.

Гражданский служащий при отказе представителя нанимателя или уполномоченного им лица исключить или исправить персональные данные гражданского служащего имеет право заявить в письменной форме представителю нанимателя или уполномоченному им лицу о своем несогласии, обосновав соответствующим образом такое несогласие. Персональные данные оценочного характера гражданский служащий имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

4) требовать от представителя нанимателя или уполномоченного им лица уведомления всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные гражданского служащего, обо всех произведенных в них изменениях или исключениях из них;

5) обжаловать в суд любые неправомерные действия или бездействие представителя нанимателя или уполномоченного им лица при обработке и защите персональных данных гражданского служащего.

Гражданский служащий, виновный в нарушении норм, регулирующих получение, обработку, хранение и передачу персональных данных другого гражданского служащего, несет ответственность в соответствии с Федеральным законом и другими федеральными законами.

**8.** Комментируемая статья предусматривает общий порядок получения персональных данных непосредственно от самого работника. Запрещены, как правило, получение и обработка персональных данных работника о его убеждениях (политических, религиозных и иных), частной жизни, членстве в общественных объединениях или профсоюзной деятельности.

При обработке персональных данных работника работодатель обязан следовать требованиям, установленным ст. 86 ТК, в частности:

- получать и обрабатывать персональные данные работников в соответствии с требованиями законов и других нормативных правовых актов и только для целей, установленных законом;

- получать персональные данные исключительно у работника. В том случае, если персональные данные работника могут быть получены только у третьих лиц, то необходимо уведомить об этом работника и получить его письменное согласие.

Если персональные данные получены не от субъекта персональных данных, оператор, за исключением случаев, предусмотренных законом, до начала обработки таких персональных данных обязан предоставить субъекту персональных данных следующую информацию:

1) наименование либо фамилию, имя, отчество и адрес оператора или его представителя;

2) цель обработки персональных данных и ее правовое основание;

3) предполагаемые пользователи персональных данных;

4) установленные законом права субъекта персональных данных;

5) источник получения персональных данных.

Оператор освобождается от обязанности предоставить субъекту персональных данных вышеуказанные сведения в случаях, если:

1) субъект персональных данных уведомлен об осуществлении обработки его персональных данных соответствующим оператором;

2) персональные данные получены оператором на основании федерального закона или в связи с исполнением договора, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных;

3) персональные данные сделаны общедоступными субъектом персональных данных или получены из общедоступного источника;

4) оператор осуществляет обработку персональных данных для статистических или иных исследовательских целей, для осуществления профессиональной деятельности журналиста либо научной, литературной или иной творческой деятельности, если при этом не нарушаются права и законные интересы субъекта персональных данных.

**9.** Важной обязанностью работодателя является обязанность обеспечить за счет собственных средств защиту персональных данных от неправомерного использования и утраты. С этой целью работодатель обязан принимать меры, необходимые и достаточные для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных законодательством и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами. Работодатель самостоятельно определяет состав и перечень мер, необходимых и достаточных для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных действующим законодательством и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами. К таким мерам могут, в частности, относиться:

1) назначение оператором, являющимся юридическим лицом, ответственного за организацию обработки персональных данных;

2) издание оператором, являющимся юридическим лицом, документов, определяющих политику оператора в отношении обработки персональных данных, локальных актов по вопросам обработки персональных данных, а также локальных актов, устанавливающих процедуры, направленные на предотвращение и выявление нарушений законодательства Российской Федерации, устранение последствий таких нарушений;

3) применение правовых, организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных;

4) осуществление внутреннего контроля и (или) аудита соответствия обработки персональных данных законодательству и принятым в соответствии с ним нормативным правовым актам, требованиям к защите персональных данных, политике оператора в отношении обработки персональных данных, локальным актам оператора;

5) оценка вреда, который может быть причинен субъектам персональных данных в случае нарушения законодательства, соотношение указанного вреда и принимаемых оператором мер, направленных на обеспечение выполнения работодателем возложенных на него обязанностей;

6) ознакомление работников, непосредственно осуществляющих обработку персональных данных, с положениями законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе с требованиями к защите персональных данных, документами, определяющими политику оператора в отношении обработки персональных данных, локальными актами по вопросам обработки персональных данных, и (или) обучение указанных работников.

**10.** Работодатель с согласия работника вправе поручить обработку его персональных данных (ведение кадрового, бухгалтерского учета и проч.) другому лицу. Однако это не освобождает его от ответственности перед работником (ч. 3 ст. 6 **Закона о персональных данных**). Отметим, что ответственность перед работником за действия указанного лица несет работодатель (ч. 5 ст. 6 **Закона о персональных данных**). Согласие работника на обработку персональных данных должно включать:

1) фамилию, имя, отчество, адрес работника, реквизиты документа, удостоверяющего его личность, включая дату выдачи и сведения о выдавшем его органе;

2) при получении согласия от представителя работника - его фамилию, имя, отчество, адрес, реквизиты документа, удостоверяющего его личность, включая дату выдачи и сведения о выдавшем его органе, реквизиты доверенности или иного документа, подтверждающего полномочия представителя;

3) наименование или фамилию, имя, отчество и адрес работодателя;

4) цель обработки персональных данных;

5) перечень персональных данных, которые подлежат обработке;

6) фамилию, имя, отчество и адрес лица или наименование организации, осуществляющих обработку персональных данных по поручению работодателя, если она поручена такому лицу или организации;

7) перечень действий с персональными данными, на совершение которых работником дано согласие, общее описание способов их обработки;

8) срок, в течение которого действует согласие работника на обработку его персональных данных, и способ отзыва согласия;

9) подпись работника.

**11.** Согласие на обработку персональных данных в некоторых случаях должно быть получено не только у работника, но и у лица, ищущего работу. На практике нередки случаи, когда от имени лица, ищущего работу, действует кадровое агентство, с которым он заключил соответствующий договор, либо соискатель сам разместил свое резюме в сети Интернет, сделав его доступным неограниченному кругу лиц. В этом случае согласие на обработку его персональных данных не требуется.

Согласие не требуется и в тех случаях, когда:

- обработка необходима в целях исполнения заключенного с работником договора или возложенных на работодателя обязанностей, функций и полномочий;

- это предусмотрено коллективным договором, соглашением, а также локальными актами работодателя, принятыми в установленном ст. 372 ТК порядке;

- обязанность по обработке предусмотрена законодательством, в том числе для опубликования и размещения персональных данных работников в сети Интернет;

- обработка сведений о состоянии здоровья работника касается возможности выполнения им трудовой функции;

- обработка персональных данных специальных категорий проводится органами прокуратуры при проведении надзорных мероприятий;

- проводится обработка персональных данных близких родственников работника в объеме, предусмотренном личной карточкой, а также при получении алиментов, оформлении социальных выплат, допуска к государственной тайне и др.;

- обработка персональных данных связана с выполнением работником своих трудовых обязанностей;

- обработка персональных данных проводится в целях организации работодателем пропускного режима на территорию его служебных зданий и помещений;

- персональные данные работника передаются третьим лицам в случаях, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами;

- обработка персональных данных осуществляется в отношении уволенных работников, например, в рамках бухгалтерского и налогового учета.

**12.** Обработка персональных данных может производиться без использования средств автоматизации. Порядок такой обработки персональных данных определяется Положением об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.09.2008 N 687.

Обработка персональных данных, содержащихся в информационной системе персональных данных либо извлеченных из такой системы, считается осуществленной без использования средств автоматизации (неавтоматизированной), если такие действия с персональными данными, как использование, уточнение, распространение, уничтожение персональных данных в отношении каждого из субъектов персональных данных, осуществляются при непосредственном участии человека.

Персональные данные при их обработке, осуществляемой без использования средств автоматизации, должны обособляться от иной информации, в частности, путем фиксации их на отдельных материальных носителях персональных данных, в специальных разделах или на полях форм (бланков).

При фиксации персональных данных на материальных носителях не допускается фиксация на одном материальном носителе персональных данных, цели обработки которых заведомо несовместимы. Для обработки различных категорий персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, для каждой категории персональных данных должен использоваться отдельный материальный носитель.

Лица, осуществляющие обработку персональных данных без использования средств автоматизации (в том числе сотрудники организации-оператора или лица, осуществляющие такую обработку по договору с оператором), должны быть проинформированы о факте обработки ими персональных данных, обработка которых осуществляется оператором без использования средств автоматизации, категориях обрабатываемых персональных данных, а также об особенностях и правилах осуществления такой обработки, установленных нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, а также локальными правовыми актами организации (при их наличии).

При использовании типовых форм документов, характер информации в которых предполагает или допускает включение в них персональных данных, должны соблюдаться следующие условия:

1) типовая форма или связанные с ней документы (инструкция по ее заполнению, карточки, реестры и журналы) должны содержать сведения о цели обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, имя (наименование) и адрес оператора, фамилию, имя, отчество и адрес субъекта персональных данных, источник получения персональных данных, сроки обработки персональных данных, перечень действий с персональными данными, которые будут совершаться в процессе их обработки, общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных;

2) типовая форма должна предусматривать поле, в котором субъект персональных данных может поставить отметку о своем согласии на обработку персональных данных, осуществляемую без использования средств автоматизации, - при необходимости получения письменного согласия на обработку персональных данных;

3) типовая форма должна быть составлена таким образом, чтобы каждый из субъектов персональных данных, содержащихся в документе, имел возможность ознакомиться со своими персональными данными, содержащимися в документе, не нарушая прав и законных интересов иных субъектов персональных данных;

4) типовая форма должна исключать объединение полей, предназначенных для внесения персональных данных, цели обработки которых заведомо несовместимы.

При ведении журналов (реестров, книг), содержащих персональные данные, необходимые для однократного пропуска субъекта персональных данных на территорию, на которой находится оператор, или в иных аналогичных целях, должны соблюдаться следующие условия:

1) необходимость ведения такого журнала (реестра, книги) должна быть предусмотрена актом оператора, содержащим сведения о цели обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, способы фиксации и состав информации, запрашиваемой у субъектов персональных данных, перечень лиц (поименно или по должностям), имеющих доступ к материальным носителям и ответственных за ведение и сохранность журнала (реестра, книги), сроки обработки персональных данных, а также сведения о порядке пропуска субъекта персональных данных на территорию, на которой находится оператор, без подтверждения подлинности персональных данных, сообщенных субъектом персональных данных;

2) копирование содержащейся в таких журналах (реестрах, книгах) информации не допускается;

3) персональные данные каждого субъекта персональных данных могут заноситься в такой журнал (книгу, реестр) не более одного раза в каждом случае пропуска субъекта персональных данных на территорию, на которой находится оператор.

При несовместимости целей обработки персональных данных, зафиксированных на одном материальном носителе, если материальный носитель не позволяет осуществлять обработку персональных данных отдельно от других зафиксированных на том же носителе персональных данных, должны быть приняты меры по обеспечению раздельной обработки персональных данных, в частности:

а) при необходимости использования или распространения определенных персональных данных отдельно от находящихся на том же материальном носителе других персональных данных осуществляется копирование персональных данных, подлежащих распространению или использованию, способом, исключающим одновременное копирование персональных данных, не подлежащих распространению и использованию, и используется (распространяется) копия персональных данных;

б) при необходимости уничтожения или блокирования части персональных данных уничтожается или блокируется материальный носитель с предварительным копированием сведений, не подлежащих уничтожению или блокированию, способом, исключающим одновременное копирование персональных данных, подлежащих уничтожению или блокированию.

Уничтожение или обезличивание части персональных данных, если это допускается материальным носителем, может производиться способом, исключающим дальнейшую обработку этих персональных данных с сохранением возможности обработки иных данных, зафиксированных на материальном носителе (удаление, вымарывание).

Обработка персональных данных, осуществляемая без использования средств автоматизации, должна осуществляться таким образом, чтобы в отношении каждой категории персональных данных можно было определить места хранения персональных данных (материальных носителей) и установить перечень лиц, осуществляющих обработку персональных данных либо имеющих к ним доступ.

Необходимо обеспечивать раздельное хранение персональных данных (материальных носителей), обработка которых осуществляется в различных целях.

При хранении материальных носителей должны соблюдаться условия, обеспечивающие сохранность персональных данных и исключающие несанкционированный к ним доступ. Перечень мер, необходимых для обеспечения таких условий, порядок их принятия, а также перечень лиц, ответственных за реализацию указанных мер, устанавливаются работодателем.

**13.** Законодательством предусмотрена возможность обработки персональных данных с использованием средств автоматизации. **Закон о персональных данных** определяет автоматизированную обработку персональных данных как обработку данных с помощью средств вычислительной техники. Необходимо учитывать, что обработка персональных данных не может быть признана осуществляемой с использованием средств автоматизации только на том основании, что эти данные содержались в информационной системе персональных данных либо были извлечены из нее.

Персональные данные работников обрабатывает уполномоченный на это представитель работодателя. Следовательно, он должен руководствоваться правилами, предусмотренными для обработки персональных данных без использования средств автоматизации.

В равной мере ст. 86 ТК запрещает работодателю при принятии решений, затрагивающих интересы работника, основываться на его персональных данных, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или от электронных носителей информации.

Наконец, комментируемая статья Кодекса предусматривает обязанность работодателя обеспечить защиту персональных данных от их неправомерного использования или утраты и устанавливает, что работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

Положения ст. 86 получают дальнейшее развитие в последующих статьях комментируемой главы.

Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников

Комментарий к статье 87

**1.** Согласно ст. 87 ТК порядок хранения и использования персональных данных работников в организации устанавливается работодателем. Закон не определяет, в какой форме это должно быть сделано.

В этих целях работодатель вправе и обязан разрабатывать и издавать необходимые приказы и положения.

Порядок хранения и использования указанных данных (равно как и иной конфиденциальной информации) может содержаться в правилах внутреннего трудового распорядка организации (ст. 189 ТК) или иных локальных нормативных актах (ст. 8 ТК).

**2.** При установлении порядка хранения и использования указанных данных следует руководствоваться прежде всего положениями ст. 86 ТК.

Вместе с тем необходимо соблюдать требования иных законодательных и нормативных правовых актов, таких как:

- Федеральный закон о персональных данных;

- Федеральный закон о государственной тайне. В целях защиты сведений, составляющих государственную тайну, законодатель ограничивает допуск к ней. Порядок допуска должностных и иных лиц к государственной тайне детально регламентирован Правительством РФ. В соответствии с Инструкцией о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, утв. Постановлением Правительства РФ от 06.02.2010 N 63, доступом к сведениям, составляющим государственную тайну, является санкционированное полномочным должностным лицом ознакомление конкретного работника со сведениями, составляющими государственную тайну.

Допуск граждан к государственной тайне предусматривает:

1) принятие на себя обязательств перед государством по нераспространению доверенных им сведений, составляющих государственную тайну;

2) письменное согласие на частичные, временные ограничения их прав в соответствии со ст. 24 Закона о государственной тайне;

3) письменное согласие на проведение в отношении их полномочными органами проверочных мероприятий;

4) определение видов, размеров и порядка предоставления социальных гарантий, предусмотренных законодательством РФ;

5) ознакомление с нормами законодательства РФ о государственной тайне, предусматривающими ответственность за его нарушение;

6) принятие руководителем организации решения (в письменном виде) о допуске оформляемого гражданина к сведениям, составляющим государственную тайну.

Кроме того, **Закон о коммерческой тайне** в ст. 7 устанавливает, что обладатель информации, составляющей коммерческую тайну, имеет право:

- устанавливать, изменять и отменять в письменной форме режим коммерческой тайны в соответствии с федеральным законом и гражданско-правовым договором;

- использовать информацию, составляющую коммерческую тайну, для собственных нужд в порядке, не противоречащем законодательству РФ;

- разрешать или запрещать доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, определять порядок и условия доступа к этой информации;

- вводить в гражданский оборот информацию, составляющую коммерческую тайну, на основании договоров, предусматривающих включение в них условий об охране конфиденциальности этой информации;

- требовать от юридических и физических лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, органов государственной власти, иных государственных органов, органов местного самоуправления, которым предоставлена информация, составляющая коммерческую тайну, соблюдения обязанностей по охране ее конфиденциальности;

- требовать от лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, в результате действий, осуществленных случайно или по ошибке, охраны конфиденциальности этой информации;

- защищать в установленном законом порядке свои права в случае разглашения, незаконного получения или незаконного использования третьими лицами информации, составляющей коммерческую тайну, в том числе требовать возмещения убытков, причиненных в связи с нарушением его прав.

Статья 11 **Закона о коммерческой тайне** предусматривает, что в целях охраны конфиденциальности информации работодатель обязан:

- ознакомить под роспись работника, доступ которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты;

- ознакомить под роспись работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;

- создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны.

Доступ работника к информации, составляющей коммерческую тайну, осуществляется с его согласия, если это не предусмотрено его трудовыми обязанностями.

В целях охраны конфиденциальности информации работник обязан:

- выполнять установленный работодателем режим коммерческой тайны;

- не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях;

- не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, после прекращения трудового договора в течение срока, предусмотренного соглашением между работником и работодателем, заключенным в период срока действия трудового договора, или в течение трех лет после прекращения трудового договора, если указанное соглашение не заключалось;

- возместить причиненный работодателю ущерб, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- передать работодателю при прекращении или расторжении трудового договора имеющиеся в пользовании работника материальные носители информации, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну.

Работодатель вправе потребовать возмещения причиненных убытков лицом, прекратившим с ним трудовые отношения, в случае, если это лицо виновно в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, доступ к которой это лицо получило в связи с исполнением им трудовых обязанностей, если разглашение такой информации последовало в течение срока, предусмотренного соглашением между работником и работодателем, заключенным в период срока действия трудового договора, или в течение трех лет после прекращения трудового договора, если указанное соглашение не заключалось.

Причиненные ущерб либо убытки не возмещаются работником или прекратившим трудовые отношения лицом, если разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, явилось следствием непреодолимой силы, крайней необходимости или неисполнения работодателем обязанности по обеспечению режима коммерческой тайны.

**3.** Большое значение при обеспечении прав работников при обработке их персональных данных имеет **Закон о персональных данных**. Указанным Законом регулируются отношения, связанные с обработкой персональных данных, осуществляемой федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ, иными государственными органами (далее - государственные органы), органами местного самоуправления, иными муниципальными органами (далее - муниципальные органы), юридическими лицами и физическими лицами с использованием средств автоматизации, в том числе в информационно-телекоммуникационных сетях, или без использования таких средств, если обработка персональных данных без использования таких средств соответствует характеру действий (операций), совершаемых с персональными данными с использованием средств автоматизации, т.е. позволяет осуществлять в соответствии с заданным алгоритмом поиск персональных данных, зафиксированных на материальном носителе и содержащихся в картотеках или иных систематизированных собраниях персональных данных, и (или) доступ к таким персональным данным. При этом соблюдаются следующие принципы:

- обработка персональных данных должна осуществляться на законной и справедливой основе;

- обработка персональных данных должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей. Не допускается обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных;

- не допускается объединение баз данных, содержащих персональные данные, обработка которых осуществляется в целях, несовместимых между собой;

- обработке подлежат только персональные данные, которые отвечают целям их обработки;

- содержание и объем обрабатываемых персональных данных должны соответствовать заявленным целям обработки. Обрабатываемые персональные данные не должны быть избыточными по отношению к заявленным целям их обработки;

- при обработке персональных данных должны быть обеспечены точность персональных данных, их достаточность, а в необходимых случаях и актуальность по отношению к целям обработки персональных данных. Оператор должен принимать необходимые меры либо обеспечивать их принятие по удалению или уточнению неполных или неточных данных.

Хранение персональных данных должно осуществляться в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных, не дольше, чем этого требуют цели обработки персональных данных, если срок хранения персональных данных не установлен федеральным законом, договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных. Обрабатываемые персональные данные подлежат уничтожению либо обезличиванию по достижении целей обработки или в случае утраты необходимости в достижении этих целей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Особенности обработки специальных категорий персональных данных, а также биометрических персональных данных устанавливаются федеральным законодательством.

В случае если оператор на основании договора поручает обработку персональных данных другому лицу, существенным условием договора является обязанность обеспечения указанным лицом конфиденциальности персональных данных и безопасности персональных данных при их обработке.

Операторами и третьими лицами, получающими доступ к персональным данным, должна обеспечиваться конфиденциальность таких данных, за исключением следующих случаев.

Обеспечение конфиденциальности персональных данных не требуется в случае обезличивания персональных данных, в отношении общедоступных персональных данных.

В целях информационного обеспечения могут создаваться общедоступные источники персональных данных (в том числе справочники, адресные книги). В общедоступные источники персональных данных с письменного согласия субъекта персональных данных могут включаться его фамилия, имя, отчество, год и место рождения, адрес, абонентский номер, сведения о профессии и иные персональные данные, предоставленные субъектом персональных данных.

Сведения о субъекте персональных данных могут быть в любое время исключены из общедоступных источников персональных данных по требованию субъекта персональных данных либо по решению суда или иных уполномоченных государственных органов.

Статья 88. Передача персональных данных работника

Комментарий к статье 88

**1.** В комментируемой статье сформулированы требования, которые обязан соблюдать работодатель при передаче персональных данных работника. Работодатель по общему правилу не вправе сообщать кому бы то ни было персональные данные работника без его письменного согласия. Исключения из этого правила могут устанавливаться специальными законами.

**2.** Законодательством РФ прямо предусматриваются случаи, когда работодатель обязан передать персональные данные работников специально уполномоченным лицам и организациям.

Так, в соответствии с **Законом об индивидуальном учете** работодатели, являющиеся страхователями, представляют в соответствующий орган Пенсионного фонда РФ сведения о всех лицах, работающих у него по трудовому договору, а также заключивших договоры гражданско-правового характера, на вознаграждения по которым в соответствии с законодательством РФ начисляются страховые взносы, за которых он уплачивает страховые взносы. Документы в электронной форме, содержащие указанные сведения, должны быть заверены электронной цифровой подписью. Статья 6 этого Закона уточняет, что к сведениям, сообщаемым органам Пенсионного фонда, относятся: фамилия, имя, отчество, фамилия, которая была у застрахованного лица при рождении; дата рождения; место рождения; пол; адрес постоянного места жительства; серия и номер паспорта или удостоверения личности, дата выдачи указанных документов, наименование выдавшего их органа; гражданство; дата регистрации в качестве застрахованного лица. Приведенный перечень не является исчерпывающим.

В соответствии с **Законом о воинской обязанности** воинский учет граждан осуществляется по месту их жительства военными комиссариатами, которые вправе запрашивать у работодателей сведения, содержащие персональные данные лиц, подлежащих воинскому учету.

Правом требовать от работодателей информацию, в том числе информацию о персональных данных работников, обладают правоохранительные органы прокуратуры, милиции, органы государственной инспекции труда.

**3.** В некоторых случаях работодатели могут передать персональные данные работников при осуществлении дополнительного медицинского страхования работников. При этом порядок передачи персональных данных должен быть осуществлен только с письменного согласия работников в порядке, определенном приказом работодателя или в локальном нормативном акте, принимаемом работодателем в целях защиты персональных данных работников.

**4.** Для сохранения режима конфиденциальности в отношении персональных данных работников работодатель обязан определить перечень лиц, которые в силу заключенного с ними трудового договора и возложенных на них трудовых обязанностей имеют право работать с персональными данными работников.

В должностные инструкции таких работников должны быть включены положения, регламентирующие права, обязанности и ответственность данных лиц, возникающую при работе с персональными данными работников.

В частности, в организации могут быть назначены ответственные за обработку персональных данных, в обязанности этих лиц могут быть включены полномочия на обработку персональных данных, осуществление взаимодействия с субъектами персональных данных, хранение, использование и удаление персональных данных, обеспечение безопасности персональных данных.

Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

Комментарий к статье 89

**1.** Статья 89 закрепляет права работника, которые ему предоставлены в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Таковыми, например, являются право на полную информацию об этих данных и их обработке, свободный бесплатный доступ к указанным данным, требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных. Эта статья Кодекса предусматривает право работника на обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

**2.** Положения комментируемой статьи корреспондируют с нормами Конвенции Совета Европы о защите личности в связи с автоматической обработкой персональных данных (1981). Так, в соответствии со ст. 8 Конвенции любому лицу должно быть предоставлено право: быть осведомленным о существовании автоматизированной базы персональных данных, о ее главных целях, а также о контролере базы данных, его месте жительства либо юридическом адресе; периодически и без излишних затрат времени или средств обращаться с запросом о том, накапливаются ли в автоматизированной базе данных касающиеся его персональные данные, и получать информацию о таких данных в доступной форме; требовать уточнения или уничтожения таких данных, если они были обработаны с нарушением положений национального права, реализующих основные принципы, изложенные в названной Конвенции; прибегнуть к судебной защите нарушенного права, если его запрос либо требование о предоставлении информации, уточнении или уничтожении данных не были удовлетворены.

Модельный закон о персональных данных (принят на 14-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ 16.10.1999) предусматривает следующие права субъекта персональных данных:

1) субъект персональных данных самостоятельно решает вопрос о предоставлении кому-либо своих персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных законом;

2) в целях реализации своих прав и свобод субъект предоставляет необходимые персональные данные, а также сведения об их изменениях в соответствующие органы государственной власти в объемах, определяемых законодательством;

3) субъект персональных данных имеет право знать о наличии у держателя относящихся к себе персональных данных и иметь к ним доступ.

Право на доступ может быть ограничено только в случаях, предусмотренных законом.

Указанная информация должна быть выдана субъекту персональных данных в доступной документированной форме, четко и ясно выраженной, и не должна содержать персональные данные, относящиеся к другим субъектам;

4) при наличии оснований, подтвержденных соответствующими документами, субъект персональных данных вправе требовать от держателя этих данных внесения изменений в свои персональные данные;

5) в случае, если субъект персональных данных выявляет их недостоверность или оспаривает правомерность действий в отношении его персональных данных, он вправе потребовать от держателя блокирования этих данных;

6) если субъект персональных данных считает, что в отношении его персональных данных совершены неправомерные действия, он вправе обжаловать эти действия в административном, судебном или ином порядке в соответствии с национальным законодательством.

В случае установления неправомерности действий при работе с персональными данными субъект данных имеет право на возмещение убытков и на иные формы обеспечения прав в соответствии с национальным законодательством;

7) ограничение прав субъекта на свои персональные данные возможно в отношении: права предоставления субъектом своих персональных данных для субъектов персональных данных, допущенных к сведениям, составляющим государственную тайну, - в пределах, установленных национальным законодательством о государственной тайне; права доступа к своим персональным данным, внесения в них изменений и их блокирования в отношении персональных данных, полученных в результате оперативно-розыскной деятельности, иных персональных данных в случаях, предусмотренных национальным законодательством.

**3. Закон о персональных данных** закрепляет следующие права субъекта персональных данных.

Субъект персональных данных вправе требовать от оператора уточнения его персональных данных, их блокирования или уничтожения в случае, если персональные данные являются неполными, устаревшими, неточными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки, а также принимать предусмотренные законом меры по защите своих прав.

Сведения, касающиеся обработки персональных данных работника, должны быть предоставлены субъекту персональных данных оператором в доступной форме, и в них не должны содержаться персональные данные, относящиеся к другим субъектам персональных данных, за исключением случаев, если имеются законные основания для раскрытия таких персональных данных.

Сведения, касающиеся обработки персональных данных, предоставляются субъекту персональных данных или его представителю оператором при обращении либо при получении запроса субъекта персональных данных или его представителя. Запрос должен содержать номер основного документа, удостоверяющего личность субъекта персональных данных или его представителя, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе, сведения, подтверждающие участие субъекта персональных данных в отношениях с оператором (номер договора, дата заключения договора, условное словесное обозначение и (или) иные сведения), либо сведения, иным образом подтверждающие факт обработки персональных данных оператором, подпись субъекта персональных данных или его представителя. Запрос может быть направлен в форме электронного документа и подписан электронной подписью.

В случае если сведения, касающиеся обработки персональных данных, а также обрабатываемые персональные данные были предоставлены для ознакомления субъекту персональных данных по его запросу, субъект персональных данных вправе обратиться повторно к оператору или направить ему повторный запрос в целях получения сведений, касающихся обработки персональных данных, и ознакомления с такими персональными данными не ранее чем через 30 дней после первоначального обращения или направления первоначального запроса, если более короткий срок не установлен федеральным законом, принятым в соответствии с ним нормативным правовым актом или договором, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных.

Субъект персональных данных вправе обратиться повторно к оператору или направить ему повторный запрос в целях получения сведений, касающихся обработки персональных данных, а также в целях ознакомления с обрабатываемыми персональными данными до истечения 30 дней после первоначального обращения или направления первоначального запроса, в случае если такие сведения и (или) обрабатываемые персональные данные не были предоставлены ему для ознакомления в полном объеме по результатам рассмотрения первоначального обращения. Повторный запрос должен содержать обоснование направления повторного запроса.

Оператор вправе отказать субъекту персональных данных в выполнении повторного запроса. Такой отказ должен быть мотивированным. Обязанность представления доказательств обоснованности отказа в выполнении повторного запроса лежит на операторе.

Субъект персональных данных имеет право на получение информации, касающейся обработки его персональных данных, в том числе содержащей:

- подтверждение факта обработки персональных данных оператором;

- правовые основания и цели обработки персональных данных;

- цели и применяемые оператором способы обработки персональных данных;

- наименование и место нахождения оператора, сведения о лицах (за исключением работников оператора), которые имеют доступ к персональным данным или которым могут быть раскрыты персональные данные на основании договора с оператором или на основании федерального закона;

- обрабатываемые персональные данные, относящиеся к соответствующему субъекту персональных данных, источник их получения, если иной порядок представления таких данных не предусмотрен федеральным законом;

- сроки обработки персональных данных, в том числе сроки их хранения;

- порядок осуществления субъектом персональных данных прав, предусмотренных законодательством;

- информацию об осуществленной или о предполагаемой трансграничной передаче данных;

- наименование или фамилию, имя, отчество и адрес лица, осуществляющего обработку персональных данных по поручению оператора, если обработка поручена или будет поручена такому лицу;

- иные сведения, предусмотренные **Законом о персональных данных** или другими федеральными законами.

**4.** Право субъекта персональных данных на доступ к его персональным данным может быть ограничено в соответствии с федеральными законами, в том числе если:

- обработка персональных данных, включая персональные данные, полученные в результате оперативно-розыскной, контрразведывательной и разведывательной деятельности, осуществляется в целях обороны страны, безопасности государства и охраны правопорядка;

- обработка персональных данных осуществляется органами, осуществившими задержание субъекта персональных данных по подозрению в совершении преступления, либо предъявившими субъекту персональных данных обвинение по уголовному делу, либо применившими к субъекту персональных данных меру пресечения до предъявления обвинения, за исключением предусмотренных уголовно-процессуальным законодательством РФ случаев, если допускается ознакомление подозреваемого или обвиняемого с такими персональными данными;

- обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма;

- доступ субъекта персональных данных к его персональным данным нарушает права и законные интересы третьих лиц;

- обработка персональных данных осуществляется в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о транспортной безопасности, в целях обеспечения устойчивого и безопасного функционирования транспортного комплекса, защиты интересов личности, общества и государства в сфере транспортного комплекса от актов незаконного вмешательства.

**5.** Запрещается принятие на основании исключительно автоматизированной обработки персональных данных решений, порождающих юридические последствия в отношении субъекта персональных данных или иным образом затрагивающих его права и законные интересы.

Решение, порождающее юридические последствия в отношении субъекта персональных данных или иным образом затрагивающее его права и законные интересы, может быть принято на основании исключительно автоматизированной обработки его персональных данных только при наличии согласия в письменной форме субъекта персональных данных или в случаях, предусмотренных федеральными законами, устанавливающими также меры по обеспечению соблюдения прав и законных интересов субъекта персональных данных.

Оператор обязан разъяснить субъекту персональных данных порядок принятия решения на основании исключительно автоматизированной обработки его персональных данных и возможные юридические последствия такого решения, предоставить возможность заявить возражение против такого решения, а также разъяснить порядок защиты субъектом персональных данных своих прав и законных интересов.

**6.** Если субъект персональных данных считает, что оператор осуществляет обработку его персональных данных с нарушением требований **Закона о персональных данных** или иным образом нарушает его права и свободы, субъект персональных данных вправе обжаловать действия или бездействие оператора в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных или в судебном порядке.

Субъект персональных данных имеет право на защиту своих прав и законных интересов, в том числе на возмещение убытков и (или) компенсацию морального вреда в судебном порядке.

**7.** Законодатель устанавливает обязанности оператора при сборе персональных данных.

Так, при сборе персональных данных оператор обязан предоставить субъекту персональных данных по его просьбе информацию, касающуюся обработки его персональных данных.

Если обязанность предоставления персональных данных установлена федеральным законом, оператор обязан разъяснить субъекту персональных данных юридические последствия отказа предоставить свои персональные данные.

Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

Комментарий к статье 90

**1.** В комментируемой статье устанавливается правило, согласно которому лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, могут быть привлечены к установленной законом ответственности. Также предусматривается, что такие лица несут дисциплинарную, материальную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

**2.** Под лицами, названными в ст. 90, следует понимать прежде всего представителей и других ответственных работников работодателя, в обязанности которых входят обработка и защита персональных данных работника. Такие лица за ненадлежащее исполнение указанных обязанностей могут привлекаться к дисциплинарной и даже к уголовной ответственности. О дисциплинарной ответственности названных лиц см. ст. ст. 192, 193 и 195 ТК.

Статья 81 ТК устанавливает возможность увольнения работника в связи с разглашением им охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе разглашением персональных данных другого работника.

**3.** Гражданско-правовая ответственность предусмотрена ст. 1472 ГК РФ, в соответствии с которой нарушитель исключительного права на секрет производства, в том числе лицо, которое неправомерно получило сведения, составляющие секрет производства, и разгласило или использовало эти сведения, обязано возместить убытки, причиненные нарушением исключительного права на секрет производства, если иная ответственность не предусмотрена законом или договором с этим лицом.

Статья 15 ГК РФ устанавливает, что лицо, право которого нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков, если законом или договором не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере.

Под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

Если лицо, нарушившее право, получило вследствие этого доходы, лицо, право которого нарушено, вправе требовать возмещения наряду с другими убытками упущенной выгоды в размере не меньшем, чем такие доходы.

**4.** Уголовный кодекс РФ устанавливает уголовную ответственность за нарушение неприкосновенности частной жизни (ст. 137), неправомерный отказ должностного лица в предоставлении гражданину документов и материалов, затрагивающих его права и свободы (ст. 140), неправомерный доступ к охраняемой законом компьютерной информации (ст. 272).

В зависимости от тяжести деяния эти статьи предусматривают возможность применения к виновным лицам различных наказаний вплоть до лишения свободы.

**5.** Что же касается административной и гражданско-правовой (материальной) ответственности, то к ней могут быть привлечены не только названные работники, но и сам работодатель - юридическое лицо. Например, ст. 13.11 КоАП РФ устанавливает, что нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 300 до 500 руб.; на должностных лиц - от 500 до 1 000 руб.; на юридических лиц - от 5 000 до 10 000 руб.

**6.** Работник, которому в результате ненадлежащего хранения и использования персональных данных причинен ущерб, вправе взыскать его с работодателя (ст. 234 ТК).

Независимо от возмещения имущественного ущерба такой работник может потребовать компенсации морального вреда, т.е. причиненных ему физических и нравственных страданий (ст. 237 ТК).

В свою очередь, работодатель, привлеченный к административной ответственности или возместивший работнику причиненный ему ущерб, вправе привлечь к материальной ответственности конкретных виновников нарушения правил хранения и использования персональных данных (см. гл. 39 ТК).

Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Комментарий к статье 91

**1.** Одним из важнейших институтов трудового права является институт рабочего времени. Этот институт правовыми средствами обеспечивает процесс производства, а также регулирует участие в нем работников, устанавливая обязательную для них меру труда.

Рабочее время является универсальным измерителем, применяемым при характеристике количества, качества труда, его эффективности.

Законодатель определяет рабочее время как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Определение рабочего времени, приведенное в ТК, основывается на сложившемся в российской науке трудового права понятии рабочего времени и делает упор на фактор долженствования: к рабочему может быть отнесено время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности. В определении, по существу, отождествляются два различных понятия: рабочее время как таковое и его норма. Необходимо иметь в виду, что фактически отработанное время может не совпадать с установленной правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором нормой рабочего времени. Работа сверх установленной работнику продолжительности рабочего времени также считается рабочим временем со всеми вытекающими отсюда правовыми последствиями даже в том случае, если работодатель привлекал работника к такой работе в нарушение законодательства и работник не обязан был ее исполнять. В подобных случаях следует руководствоваться определением рабочего времени, которое дано в Конвенции МОТ 1930 г. N 30, где под рабочим временем понимается период, в течение которого трудящийся находится в распоряжении работодателя. Аналогичные определения рабочего времени даны в Конвенциях МОТ N 51, 61 <1>.

--------------------------------

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 246.

Правовое регулирование рабочего времени состоит в нормировании его продолжительности, т.е. установлении продолжительности времени, которое работник должен отработать у данного работодателя в определенную единицу времени. Законодательно определяются также и вопросы режима рабочего времени, его учета и использования, закрепляются права и обязанности работников, а также работодателя по поводу рабочего времени, в предоставлении гарантий (стимулов, ответственности), обеспечивающих реализацию этих прав и обязанностей.

Функциями рабочего времени являются: охранительная (восстановление трудоспособности работников), производственная (обеспечение производительности труда), гарантийная (установление государством максимальной продолжительности рабочего времени, соблюдение которой является обязательным для всех работодателей) <1>.

--------------------------------

<1> См.: Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. С.Ю. Головиной и М.В. Молодцова. М., 2008. С. 247.

Правовой основой регулирования вопросов рабочего времени служит ст. 37 Конституции РФ, согласно которой работающему по трудовому договору гарантируется продолжительность рабочего времени, установленная федеральным законом.

Кроме того, следует назвать международные источники: Конвенцию МОТ N 47 "О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю", Рекомендации МОТ N 116 "О сокращении продолжительности рабочего времени" и др.

**2.** В комментируемой статье подчеркивается, что к рабочему времени относятся периоды времени, в течение которых работник исполнял трудовые обязанности, а также иные периоды времени, в течение которых работник не работал, но согласно закону оно также включается в рабочее время.

Так, например, ст. 109 определяет как рабочее время специальные перерывы для обогревания и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах.

В рабочее время в соответствии с ч. 3 ст. 213 ТК включается время прохождения обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены).

Согласно ст. 258 ТК в рабочее время включаются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

**3.** Установленная ст. 91 ТК предельная продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю называется в теории трудового права "нормальной" в связи с тем, что она распространяется на работников всех организаций независимо от их организационно-правовых форм и формы собственности, кроме тех, для которых законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Наряду с нормальной продолжительностью рабочего времени законодатель выделяет сокращенное и неполное рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени и сокращенная продолжительность рабочего времени по своей сути являются видами полного рабочего времени, в течение которого работник отрабатывает установленную законом норму продолжительности рабочего времени.

Еще в 1966 г. профессор Л.Я. Гинцбург писал, что "нормальный рабочий день (и нормальная рабочая неделя) - лишь частные случаи нормального рабочего времени наряду с сокращенным рабочим днем и сокращенной рабочей неделей... И нормальный рабочий день (неделя), и сокращенный рабочий день (неделя) в равной мере являются нормальным рабочим временем в том смысле, что они - мера труда, выраженная в единицах времени, установленная общегосударственным законом или на основе и в развитие закона подзаконным актом с учетом соображений охраны жизни и здоровья трудящихся и интересов общества в целом и т.д." <1>.

--------------------------------

<1> Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. М., 1966. С. 137, 138.

При неполном рабочем времени норма продолжительности рабочего времени, установленная законом, не вырабатывается.

**4.** Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

На основании этого положения Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н утвержден Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю. В соответствии с утвержденным Порядком норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены): при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов; при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В соответствии с ч. 2 ст. 112 ТК при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

В аналогичном порядке исчисляется норма рабочего времени в целом за год: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

Перенос выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, предусмотренный ч. 2 ст. 112 ТК, осуществляется работодателями, применяющими различные режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. Такой порядок переноса выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, в равной степени относится к режимам работы как с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями, так и со скользящими днями отдыха.

У работодателей, приостановка работы у которых в нерабочие праздничные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (например, непрерывно действующее производство, ежедневное обслуживание населения и др.), перенос выходных дней, предусмотренный ч. 2 ст. 112 ТК, не осуществляется.

**5.** Следует учитывать, что индивидуальная норма, которую должен отработать каждый работник в учетном периоде, должна корректироваться на количество дней ежегодного дополнительного отпуска, а также на количество дней болезни работника. Соответственно, работодатель при составлении графиков должен корректировать индивидуальную норму времени, отработанную работником.

**6.** Работодатель должен вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Учет рабочего времени может быть ежедневным, еженедельным и суммированным, однако во всех случаях учитывается отработанное работником время за каждый рабочий день.

Ежедневный (поденный) учет рабочего времени применяется при равной продолжительности ежедневной работы.

Еженедельный учет рабочего времени применяется, когда закон нормирует только продолжительность рабочей недели (пятидневной или шестидневной), а продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается графиком в пределах недельной нормы.

В тех случаях, когда ежедневная или еженедельная продолжительность рабочей недели по условиям производства не может быть соблюдена, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. О суммированном рабочем времени см. ст. 104 ТК и коммент. к ней.

О работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени см. ст. 98 ТК и коммент. к ней.

**7.** Все время работы (включая дневные, ночные часы работы, часы работы в выходные, нерабочие праздничные дни, сверхурочные часы работы, часы сокращения работы против установленной продолжительности рабочего дня в случаях, предусмотренных законодательством, простои не по вине работника и многие другие сведения об использовании рабочего времени) учитывается в табеле учета рабочего времени и расчета заработной платы.

Учет использования рабочего времени осуществляется в табеле методом сплошной регистрации явок и неявок на работу либо путем регистрации только отклонений (неявок, опозданий и т.п.).

Отметки в табеле о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных обязанностей и др.).

Однако в табеле рабочего времени не отражаются часы, отработанные работником сверх нормы времени, отработанные в режиме ненормированного рабочего дня (см. ст. 101 и коммент. к ней).

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Комментарий к статье 92

**1.** Согласно ст. 91 ТК нормальная продолжительность рабочего времени в организациях не может превышать 40 часов в неделю. Кодекс исходит из того, что нормальная продолжительность рабочего времени может быть и менее 40 часов. Этому посвящена ст. 92 ТК, регулирующая вопросы сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для сокращенной продолжительности рабочего времени характерно наличие следующих основных признаков:

1) сокращенная продолжительность рабочего времени является полной нормой для отдельных категорий работников;

2) факторами, определяющими необходимость введения сокращенной продолжительности рабочего времени, являются условия труда, особый характер труда, физиологические или возрастные особенности самих работников;

3) сокращенная продолжительность рабочего времени вводится в целях повышенной защиты и охраны труда этих работников;

4) заработная плата работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, не уменьшается пропорционально отработанному времени. Исключение установлено только для несовершеннолетних работников. Так, заработная плата работников моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы согласно ст. 271 ТК выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

В комментируемой статье перечислены категории работников, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 24 часов в неделю - для работников моложе 16 лет;

- не более 35 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I и II групп;

- не более 35 часов в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Не более 36 часов в неделю устанавливается продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для данной категории работников в порядке, определенном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой комментируемой статьи для лиц соответствующего возраста (12 и 17,5 часов в неделю соответственно).

**2.** Для инвалидов I и II групп согласно ст. 23 **Закона о защите инвалидов** устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Однако если инвалид не отрабатывает 35 часов в неделю, а работает, например, 30 часов, то получает заработную плату пропорционально отработанному времени, т.е. как за неполное рабочее время.

Есть и другая точка зрения, согласно которой инвалиду должна быть произведена полная оплата независимо от того, сколько конкретно часов он отрабатывает. Она базируется на буквальном толковании норм **Закона о защите инвалидов** и поддерживается органами государственной инспекции труда.

Полагаем, что широкое распространение такого толкования может привести к повсеместному отказу от использования труда инвалидов, так как оплата, например, 20 отработанных часов как 40 будет слишком невыгодна работодателям. Полагаем, что для решения вопроса об оплате труда инвалидов при сокращенном рабочем времени требует внятного законодательного решения.

**3.** Федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и др.).

Основанием для сокращения продолжительности рабочего времени в этих случаях служат специальные нормативные акты, касающиеся каждой категории в отдельности.

Так, Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 установлено, что продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается различная продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу; старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности; педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; мастерам производственного обучения; старшим вожатым; инструкторам по труду; педагогам-библиотекарям; методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность; тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования; руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности; инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в п. 2.1 приложения к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601).

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-дефектологам, учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре; воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в т.ч. адаптированным); преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта; педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования; тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта; логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания; учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций; преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств.

Следует иметь в виду, что в зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" установлена продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности.

Утверждены три перечня категорий медицинских работников.

Первый перечень включает должности и (или) специальности медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 36-часовую рабочую неделю.

Второй - должности и (или) специальности медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 33-часовую рабочую неделю.

Третий - должности и (или) специальности медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 30-часовую рабочую неделю.

В каждом перечне указываются должность и (или) специальность работника, а также характер и условия его работы.

Например, право на сокращенную 36-часовую рабочую неделю имеют врачи, средний и младший медицинский персонал при работе с применением открытых радиоактивных источников. В качестве характера и условий труда предусмотрена работа, непосредственно связанная с открытыми радиоактивными веществами (изготовление, переработка, хранение, расфасовка, исследование, применение и другие виды работ), активность которых на рабочем месте соответствует III, II и I классу работ; работа непосредственно по приготовлению и обслуживанию естественных и искусственных радоновых ванн (см. также ст. 350 ТК).

**4.** Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В соответствии с **Законом о специальной оценке условий труда** специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

В соответствии со ст. 14 указанного Закона условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в т.ч.:

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

По согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень в соответствии с методикой, указанной в ч. 6 ст. 14 **Закона о специальной оценке условий труда**.

В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда может осуществляться в соответствии с отраслевыми особенностями, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Критерии классификации условий труда на рабочем месте устанавливаются предусмотренной ч. 3 ст. 8 **Закона о специальной оценке условий труда** методикой проведения специальной оценки условий труда.

**5.** Статья 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" предусматривает, что при реализации в соответствии с положениями ТК в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу названного Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Таким образом, к моменту вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ виды и достигнутые размеры предоставляемых гарантий (компенсаций) работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной до 31.12.2013 аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должны сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда.

В соответствии со ст. 27 **Закона о специальной оценке условий труда** результаты ранее проведенной работодателями аттестации рабочих мест по условиям труда действуют в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, требующих в соответствии с ч. 1 ст. 17 этого Закона проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

Пересмотр предоставляемых компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, возможен по результатам специальной оценки условий труда, при этом улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

**6. Федеральный закон о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием**, устанавливает, что лица, работающие с химическим оружием, также пользуются правом на сокращенный рабочий день. В зависимости от вида выполняемых работ и категорий работников рабочее время устанавливается не более 24 и 36 часов в неделю (ст. 5).

**7.** Основанием для сокращения продолжительности рабочего времени в случаях, указанных в ч. 5 ст. 92 ТК, служат специальные нормативные акты, касающиеся каждой категории в отдельности.

Сокращение продолжительности рабочего времени работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей, до 36 часов в неделю предусмотрено Постановлением Правительства РФ от 03.04.1996 N 391 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей".

**8.** Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если для них не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели иными законодательными актами (см. п. 1.3 ст. 1 Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена не только для тех женщин, которые трудятся в сельскохозяйственном производстве, но и для тех, кто работает в цехах (на участках) промышленных предприятий, расположенных в сельской местности, в строительных организациях, воинских частях (вольнонаемный состав), на нефтегазопромыслах, а также на всех других предприятиях и в их структурных подразделениях, находящихся в сельской местности.

**9.** Кроме случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться коллективным договором и локальным нормативным актом за счет работодателя.

Статья 93. Неполное рабочее время

Комментарий к статье 93

**1.** Законодатель закрепляет право сторон трудового договора установить в трудовом договоре условие о неполном рабочем времени. При этом работник отрабатывает уменьшенную норму времени, а оплата производится в соответствии с проработанным временем или в зависимости от выработки.

В отличие от сокращенного рабочего времени неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон трудового договора (или, в определенных случаях, по инициативе одной из сторон договора).

Режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могут предусматривать: сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное число рабочих часов во все дни рабочей недели; сокращение числа рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены); сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное число рабочих часов при одновременном сокращении числа рабочих дней в неделю.

Так как неполное рабочее время является только частью полной меры продолжительности труда, то при нем труд работника оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

**2.** Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем. Работник может договориться о неполном рабочем времени как при поступлении на работу, так и в период действия трудового договора. Условие о неполном рабочем времени будет отнесено к обязательным условиям трудового договора, так как оно касается режима рабочего времени, который отличается от общих правил, действующих у данного работодателя. Условие о неполном рабочем времени (если стороны достигли соглашения о нем при трудоустройстве) должно быть закреплено и в приказе о приеме на работу. Кроме того, в приказе указываются срок работы в условиях неполного рабочего времени, продолжительность рабочего времени и его распорядок в течение рабочего дня или недели и другие условия.

Если договоренность о неполном рабочем времени достигнута в период работы в данной организации, то она также оформляется приказом, с которым работник знакомится под роспись.

**3.** Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Новая редакция ч. 2 ст. 93 ТК вызывает на практике многочисленные вопросы. Так, законодатель не определил, обязательно ли учитывать пожелания работника при установлении режима рабочего времени (количество рабочих дней в неделю, время начала и окончания работы, время перерывов в работе и проч.), если это неудобно работодателю по условиям производства (например, при сменной работе). И если ранее судебная практика однозначно занимала сторону работника, то при приведенной редакции льготной категории работников придется подстроиться под режим работы, установленный работодателем.

**3.** Работники, работающие на условиях неполного рабочего времени, имеют трудовые права наравне с лицами, которые трудятся полное рабочее время (нормальное или сокращенное). Так, лицам, занятым неполное рабочее время, полагается полный ежегодный отпуск, а также учебный отпуск; время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время; премии за выполненную работу начисляются на общих основаниях; выходные и праздничные дни предоставляются в соответствии с трудовым законодательством.

В трудовой книжке работника факт работы с неполным рабочим временем не фиксируется.

**4.** Трудовой кодекс предусматривает случаи, когда режим неполного рабочего времени может вводиться и без заявления работника.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК).

В случае если обстоятельства, указанные выше, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

**5.** Работодатель не может без согласия работника изменить обговоренный режим работы, т.е. перевести работника с неполного на полное рабочее время, так как это было бы изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК).

**6.** Лица, принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, а также принятые на половину ставки (оклада) в соответствии с трудовым договором, включаются в списочную численность работников организации. В списочной численности указанные работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы, включая нерабочие дни недели, обусловленные при приеме на работу.

Лица, работавшие неполное рабочее время в соответствии с трудовым договором или переведенные с письменного согласия работника на режим неполного рабочего времени, при определении среднесписочной численности работников учитываются пропорционально отработанному времени.

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Комментарий к статье 94

**1.** Трудовой кодекс не только устанавливает предел продолжительности рабочего времени за определенный период времени, но и регулирует продолжительность ежедневной работы. В первую очередь это касается лиц, пользующихся правом на сокращенное рабочее время по возрасту, состоянию здоровья либо в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда (см. ст. 92 ТК и коммент. к ней). Ограничивается продолжительность рабочей смены (ежедневной работы) и при суммированном учете рабочего времени (ст. 104 ТК).

**2.** Продолжительность ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников определяется соответствующими нормативными правовыми актами. Так, в соответствии с Положением 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, нормальная продолжительность рабочего времени работников плавсостава не может превышать 40 часов в неделю. Нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников плавсостава составляет 8 часов с понедельника по пятницу с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Для женщин - работников плавсостава, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также для работников в возрасте от 17 до 18 лет устанавливается 36-часовая рабочая неделя, т.е. продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 7,2 часа с понедельника по пятницу включительно, с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

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 входящих в круг его прямых должностных обязанностей, не должна превышать 12 часов.

Продолжительность периода ежедневной 12-часовой работы при двухсменном режиме работы работников плавсостава самоходных судов (за исключением скоростных) не должна превышать 30 суток подряд.

При работе флота на реках с ограниченными сроками навигации при обеспечении завоза грузов в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности для работников плавсостава может устанавливаться двухсменный режим работы с продолжительностью ежедневной работы 12 часов на весь полноводный период со дня официального открытия навигации в данном регионе, но не более чем на 3 месяца.

Продолжительность периода работы в двухсменном режиме и порядок смены бригад устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

Продолжительность вахт в ночное время не сокращается.

**3.** Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15, для водителей, работающих на пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 8 часов, а для работающих на шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем - 7 часов (п. 7).

**4.** Статья 94 ТК предусматривает, что продолжительность ежедневной работы для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от 14 до 15 лет не может превышать 4 часов, в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов.

Для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет не может превышать 2,5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часов.

В настоящее время в ТК устранено существовавшее ранее противоречие. В соответствии со ст. 92 ТК продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет составляет не 36, а 35 часов. То есть смена для них не может превышать 7 часов (ст. 94 ТК), и в законе более не заложена недоработка нормы рабочего времени, так как указанный работник будет отрабатывать в течение недели предусмотренную для них норму времени - 35 часов в неделю (7 x 5 = 35).

**5.** Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидам устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В частности, рекомендуемая инвалиду продолжительность ежедневной работы (смены) указывается в индивидуальной программе реабилитации, которая выдается по результатам медико-социальной экспертизы, проводимой учреждением государственной службы медико-социальной экспертизы на предмет признания гражданина инвалидом. Индивидуальная программа реабилитации инвалида является обязательной для исполнения любыми организациями независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (ст. 11 **Закона о защите инвалидов**).

Медицинские заключения в соответствии с законодательством выдаются органами медико-социальной экспертизы в соответствии с **Законом о защите инвалидов**, а также Приказом Минтруда России от 11.10.2012 N 310н "Об утверждении порядка организации и деятельности федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы".

**6.** 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.

Законодатель отказался от императивного закрепления продолжительности смены для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Теперь законодательно предусмотрено, что в некоторых случаях возможно увеличить продолжительность ежедневной работы (смены) для данной категории работников. Однако указанная возможность ограничена следующими условиями:

(1) такое увеличение должно быть предусмотрено условиями отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора;

(2) такое увеличение может быть произведено только при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору;

(3) такое увеличение может быть произведено только до 40 часов в неделю;

(4) работнику в связи с переработкой должна быть выплачена отдельно устанавливаемая денежная компенсация в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Данное дополнение позволит работодателям, привлекающим работников к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, более гибко регулировать продолжительность ежедневной работы с учетом характера и специфики производственных процессов.

Однако исследователи отмечают и негативные стороны данной нормы. Несмотря на то что законодатель для реализации рассмотренных норм установил некоторые "препятствия" (отступление от законодательных правил возможно только при наличии соответствующих допущений в социально-партнерских соглашениях и с письменного согласия работников), на наш взгляд, указанные новеллы негативным образом скажутся на состоянии института охраны труда. Из практики может исчезнуть так называемая защита временем, которая обеспечивает уменьшение вредного действия неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса на работающих за счет снижения времени их воздействия при помощи сокращения рабочего дня, увеличения продолжительности отпуска, ограничения стажа работы в данных условиях <1>.

--------------------------------

<1> См.: Головина С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России // СПС "КонсультантПлюс".

**7.** Продолжительность ежедневной работы (смены) 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 Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252. 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.

Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Комментарий к статье 95

**1.** Комментируемая статья регулирует продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней и выходных дней.

Трудовой кодекс предусматривает, что рабочий день перед праздничным нерабочим днем (ст. 112 ТК) подлежит сокращению для всех работников.

**2.** В связи с тем, что продолжительность работы при 40-часовой рабочей неделе подлежит сокращению на один час накануне праздничных (нерабочих) дней, предвыходной день не сокращается, если празднику предшествуют один или два выходных дня.

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 (см. Приказ Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н).

**3.** Если по условиям производства сокращение рабочей недели накануне выходных и праздничных дней невозможно, работникам должны предоставляться за переработку в эти дни дополнительные дни отдыха. График их предоставления по мере накопления часов переработки утверждается руководителем организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

С согласия работника образовавшаяся переработка компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 152 ТК).

**4.** Согласно последней части ст. 95 ТК накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов. Иногда полагают, что в данном случае в отличие от пятидневки имеет место предвыходное сокращение рабочего дня. Это не так. Пятидневная неделя с двумя выходными днями - особая форма режима, но не особая норма продолжительности рабочего времени. Здесь недельная норма времени работы распределяется на 5 дней (по 8 часов каждый, 5 x 8 = 40), а при шестидневке - на 6 дней, один из которых будет короче других. Таким стал день, предшествующий выходному дню (7 + 7 + 7 + 7 + 7 + 5 = 40). Иными словами, речь идет не о сокращении продолжительности работы, как в предпраздничные дни, а о распределении нормы рабочего времени в пределах недели.

Статья 96. Работа в ночное время

Комментарий к статье 96

**1.** При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час без последующей отработки. Если половина продолжительности смены приходится на ночное время (с 22 до 6 часов), то такая смена считается ночной. Сокращение смены не производится у работников, принятых специально для работы в ночное время, и у работников, которым согласно ст. 92 ТК установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. В то же время ТК допускает, что иные порядок и условия труда указанных лиц могут быть установлены в коллективном договоре.

**2.** К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, а также лица, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

**3.** В Кодексе перечислены также категории работников, которые могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия. К ним относятся: женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста. Эти лица могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Такая запись не лишает указанных выше лиц права, при их желании, работать в ночное время.

**4.** Поскольку законодательство не связывает требование о запрещении или ограничении ночного труда для указанных выше категорий работников обязательно с работой в течение всей смены, следует считать, что эти работники не должны привлекаться к работе в ночное время и в тех случаях, когда на ночные часы приходится только часть смены.

**5.** Особо оговорен в ст. 96 ТК порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ. Порядок привлечения к работе ночью здесь может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон при заключении трудового договора.

Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены ТК, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252.

**6.** Законодатель прямо определяет, что сокращение нормы рабочего времени при работе в ночное время отработке не подлежит. Еще Постановление ЦК КПСС, Совета Министров 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" исходя из того, что время работы в ночной смене сокращается на один час, предусматривало, что при этом сокращении общее количество рабочих дней в году в условиях трехсменного режима не должно превышать общего числа рабочих дней при одно- и двухсменной работе. С тех пор установилась твердая практика, что продолжительность работы в ночное время отработке не подлежит, которая нашла отражение в положениях ст. 96 ТК.

Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Комментарий к статье 97

**1.** Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Обращает на себя внимание, что законодатель впервые вводит в Трудовой кодекс термин "установленная для работника продолжительность рабочего времени". Этот термин означает, что если в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, трудовом договоре не устанавливается продолжительность рабочего времени для работника, то на него распространяется норма ст. 91 ТК о том, что отработанное им время не может превышать 40 часов в неделю. Если же в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, трудовом договоре устанавливается отличная от общеустановленной продолжительность рабочего времени для работника (например, 10, 20, 30, 35 часов в неделю), то именно такая продолжительность рабочего времени и будет нормальной для работника. Соответственно, работа сверх установленной коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором продолжительности будет считаться для данного работника работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

При этом законодатель прямо предусматривает, что такое понятие нормы рабочего времени применяется для привлечения работника к сверхурочным работам и при работе в условиях ненормированного рабочего дня.

Такой подход законодателя является достаточно спорным, поскольку только работа сверх нормального количества рабочих часов (а не нормального количества рабочих часов для данного работника) традиционно рассматривалась как сверхурочная работа. Именно поэтому работа сверх количества часов, обязательных к отработке при неполном рабочем дне (например, четвертый, пятый, шестой часы работы лица, работающего на полставки с половинной нагрузкой), не считалась сверхурочной работой <1>.

--------------------------------

<1> См. об этом подробнее: Гинцбург Л.Я. Указ. соч. С. 278.

При таком подходе нарушается принцип равенства прав работников (ст. 2 ТК) и принцип обеспечения равной оплаты за равный труд (ст. 22 ТК). Это происходит потому, что работнику, отрабатывающему в соответствии с трудовым договором только половину нормы времени - 20 часов в неделю или 4 часа в день, - каждый пятый отработанный час будет оплачен как сверхурочная работа, в то время как работник, работающий 8 часов в день при 40-часовой рабочей неделе, получит повышенную оплату только за девятый и более часы работы. Иными словами, отработав одинаковую норму времени (например, 8 часов в день), работники получат совершенно разную заработную плату.

**2.** Трудовой кодекс устанавливает, что в предусмотренных законом случаях (ст. ст. 99 и 101 ТК) и при определенных условиях работа может производиться и за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Следует подчеркнуть, что работа, выполняемая за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, не всегда является сверхурочной. Важным признаком сверхурочных работ является то, по чьей инициативе производится такая работа. Так, в соответствии со ст. 99 ТК сверхурочной может считаться только работа, производимая по инициативе работодателя.

Законодатель сохранил правило о том, что сверхурочная работа может производиться только в исключительных, предусмотренных законом случаях.

Статья 98. Утратила силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Статья 99. Сверхурочная работа

Комментарий к статье 99

**1.** Согласно ст. 99 ТК сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя, работа 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.

Законодатель не дает понятия "нормальное число часов за учетный период". Так, совершенно не ясно, как должно рассчитываться это число: исходя из общеустановленной нормы времени, не более 40 часов в неделю, или исходя из нормы, определенной коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Основанием для привлечения работника к сверхурочным работам является приказ (распоряжение) работодателя. Сверхурочной работа признается на практике и тогда, когда она производилась не только с ведома работодателя, но и с ведома непосредственного руководителя работ (мастера, начальника участка и т.д.). Работа признается сверхурочной независимо от того, входила ли она в круг обязанностей работника или нет.

Законодатель различает случаи привлечения работника к сверхурочным работам с его письменного согласия или без такового.

**2.** 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.

Поскольку ТК не допускает применения сверхурочных работ в вышеуказанных случаях без письменного согласия работника, то при отказе работника от выполнения таких работ он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

**3.** 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.

При привлечении работника к сверхурочным работам в данных исключительных случаях его согласия не требуется, следовательно, отказ приступить к выполнению работ может быть расценен как дисциплинарный проступок, за совершение которого работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (см. ст. 193 и коммент. к ней).

**4.** В других случаях, помимо указанных в ст. 99 ТК, привлечение к сверхурочным работам допускается помимо письменного согласия работника с учетом мнения представительного органа работников, т.е. ТК устанавливает двойную гарантию против необоснованного привлечения работников к сверхурочным работам.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников моложе 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Приведенная норма направлена на охрану труда указанных категорий работников. В то же время инвалид или женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, имеют право выбора - работать ли им сверхурочно в целях дополнительного заработка или отказаться от такой работы. Во всех случаях, даже при наличии письменного согласия, указанные работники не могут быть допущены к сверхурочным работам, если эти работы запрещены им по медицинским показаниям.

**5.** Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (см. ст. 152 и коммент. к ней).

**6.** Сохранены в ТК и ранее действовавшие предельные нормы сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. В отдельных отраслях это правило конкретизируется с учетом характера труда.

Так, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15, предусмотрено, что при привлечении водителей к сверхурочным работам общая продолжительность их ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов.

Статья 100. Режим рабочего времени

Комментарий к статье 100

**1.** Режимом рабочего времени называется порядок распределения времени работы в пределах суток или другого календарного периода.

Статья 100 ТК предусматривает, что при установлении режима рабочего времени работодатель должен определять: продолжительность рабочей недели (пятидневную с двумя выходными днями, шестидневную с одним выходным днем). Как показывает практика, в большинстве организаций устанавливается режим пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями.

Шестидневная неделя с одним выходным днем вводится в тех случаях, когда по характеру производства или условиям производства нецелесообразно установление пятидневной рабочей недели.

Кроме того, работодатель может ввести рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Такое решение применяется работодателем в тех случаях, когда приостановка работы в выходные дни невозможна по производственным или организационным условиям (ч. 3 ст. 111 ТК).

В качестве самостоятельного режима рабочего времени может быть предусмотрено установление неполной рабочей недели.

Кроме того, режим работы предполагает определение продолжительности ежедневной работы, в том числе и продолжительности неполного рабочего дня (смены).

**2.** Для рационального распределения рабочего времени в течение суток работодатель должен определить:

1) время начала и окончания работы;

2) время перерывов в работе (ст. ст. 108, 109);

3) число смен в сутки (ст. 103);

4) чередование рабочих и нерабочих дней (ст. ст. 107, 110, 111).

Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. ст. 189, 190), коллективным договором, соглашениями (ст. ст. 40 и 45 ТК) или трудовым договором.

**3.** Регулирование режима рабочего времени определяется также соответствующими отраслевыми соглашениями. Так, Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018 - 2020 годы от 14.12.2017 предусматривает, что работодатели устанавливают графики сменности, режим рабочего времени и времени отдыха для работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

Доводят графики сменности до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

В непрерывно действующих производствах, когда прием-передача смены является обязанностью сменного персонала, за время, затраченное на прием смены, в организациях предусматриваются компенсации. Конкретная продолжительность времени приема-передачи смены, виды и размеры компенсаций устанавливаются в коллективных договорах и других локальных нормативных актах организаций.

Предусматривают в коллективных договорах организаций сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям подкласса 3.3 (вредные условия труда 3 степени).

**4.** Трудовой кодекс не только определяет общие положения, касающиеся режима рабочего времени, но и регулирует режимы труда отдельных категорий работников: при работе вахтовым методом (ст. 301 ТК), работающих у работодателей - физических лиц (ст. 305 ТК), работающих в религиозных организациях (ст. 345 ТК), спортсменов (ст. 348.1 ТК).

**5.** Режим рабочего времени и времени отдыха работников, имеющих особый характер труда, - работников транспорта, связи и др., определяется подзаконными нормативными актами.

Так, в соответствии с поручениями Правительства РФ утверждены:

- Постановление Минтруда России от 03.06.1997 N 27 "О режиме труда и отдыха членов экипажей морских судов портового флота";

- Положение по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей, утв. Постановлением Минтруда России от 08.06.1998 N 23.

Постановлением Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" установлено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России и Минздравом России.

Федеральными органами исполнительной власти утверждены следующие нормативные правовые акты:

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, утв. Приказом Минфина России от 02.04.2003 N 29н;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, утв. Приказом Минобороны России от 16.05.2003 N 170;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Госкомрыболовства России от 08.08.2003 N 271;

- 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;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Росгидромета от 30.12.2003 N 272;

- Положение об особенностях регулирования работы, режимов труда и отдыха отдельных категорий работников военизированных горноспасательных частей, находящихся в ведении Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, утв. Приказом МЧС России от 04.09.2013 N 585;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей из числа гражданского персонала пограничных патрульных судов, катеров, утв. Приказом ФСБ России от 07.04.2007 N 161;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников Федерального государственного унитарного предприятия "Управление ведомственной охраны Министерства транспорта Российской Федерации", имеющих особый характер работы, утв. Приказом Минтранса России от 16.05.2013 N 183;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, занятых на погрузочно-разгрузочных работах в морских и речных портах, утв. Приказом Минтранса России от 27.06.2013 N 223;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха сотрудников Следственного комитета Российской Федерации, замещающих должности, по которым предусмотрено присвоение специальных званий при сменной работе, утв. Приказом Минтруда России от 09.02.2015 N 67н.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536.

**6.** Особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта с учетом мнения соответствующих общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей (ч. 2 ст. 329 ТК).

Приказом Минтранса России от 09.03.2016 N 44 утверждены Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов.

Приказами Минтранса России утверждены:

- от 30.01.2004 N 10 - Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации;

- от 20.08.2004 N 15 - Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей;

- от 08.06.2005 N 63 - Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена;

- от 18.10.2005 N 127 - Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса;

- от 21.11.2005 N 139 - Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации;

- от 20.09.2016 N 268 - Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания.

Статья 101. Ненормированный рабочий день

Комментарий к статье 101

**1.** Одним из условий труда некоторых работников является работа с ненормированным рабочим днем.

Законодательство СССР предусматривало, что перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем должен был утверждаться в централизованном порядке (с участием соответствующих профсоюзных органов). Список должностей с ненормированным рабочим днем на предприятиях составлялся администрацией и профсоюзным комитетом и прикладывался к коллективному договору.

Сегодня в связи с ликвидацией централизованного управления народным хозяйством, приватизацией предприятий, появлением организаций, не имеющих вышестоящих структур, ранее существовавшие отраслевые перечни должностей с ненормированным рабочим днем больше не составляются. Однако это не означает, что понятие "ненормированный рабочий день" полностью утратило свое значение.

Сказанное учтено в Трудовом кодексе, который предусматривает (ст. 101), что 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. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Условие о работе в условиях ненормированного рабочего дня закрепляется и заключаемым трудовым договором.

**2.** Как показывает практика, работодатели и работники зачастую плохо представляют себе, что такое режим ненормированного рабочего времени. В соответствии с данным режимом работник выполняет свою трудовую функцию в соответствии с нормой времени, в которую должно укладываться, как правило, выполнение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором. Однако если в связи с выполнением этих обязанностей возникнет необходимость продлить рабочее время, работник должен сделать это без дополнительной оплаты <1>.

--------------------------------

<1> См.: Гинцбург Л.Я. Указ. соч. С. 292.

Для режима ненормированного рабочего дня характерны следующие особенности.

Данный режим распространяется не на всех работников, а только на определенную категорию лиц, выполняющих административно-управленческие функции, лиц, труд которых не поддается учету во времени, лиц, которые распределяют время работы по своему усмотрению, и проч. Однако данные работники не должны работать менее нормы рабочего времени.

Лица, работающие в режиме ненормированного рабочего дня, наравне со всеми другими работниками реализуют право на использование дней еженедельного отпуска, праздничных дней и проч. В эти дни указанные лица могут привлекаться к работе только с соблюдением общего порядка привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни с предоставлением соответствующих компенсаций (предоставления дней отдыха или повышенной оплаты).

Если работнику с ненормированным рабочим днем поручается работа, не обусловленная его трудовой функцией, то она должна быть произведена только с согласия работника и будет компенсирована отдельно по соглашению с работником.

Особенность трудовой функции работников, работающих с режимом ненормированного рабочего дня, включает в себя **возможность** переработки, что и компенсируется работнику предоставлением дополнительного отпуска. Для ненормированного рабочего дня переработка - это обстоятельство, действующее время от времени, возможное, но не обязательное. При этом возможность переработки обусловлена обычным выполнением трудовых обязанностей, никаких специальных (исключительных) обстоятельств, как в случае со сверхурочными работами, не требуется.

Соответственно, не требуется никакого специального акта работодателя о работе сверх установленной нормы времени. Как правило, работники с ненормированным рабочим днем работают сверх нормы по собственной инициативе.

Поскольку режим работы с ненормированным рабочим днем предполагает определенные переработки сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени, Кодекс в качестве компенсации предусматривает, что работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. В случае, когда такой отпуск (не менее трех календарных дней) не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа (ст. 119 ТК и коммент. к ней).

При применении данной нормы также возникает немало трудностей. Как уже указывалось, режим ненормированного рабочего дня может устанавливаться только для отдельных категорий работников, работа которых может быть связана с выполнением обусловленной трудовым договором трудовой функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Это обусловлено тем, что рабочее время таких работников не поддается точному учету или нагрузка в течение рабочего времени распределяется неравномерно. Кроме того, лица, работающие с ненормированным рабочим днем, могут выполнять свои обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени как по распоряжению работодателя, так и по собственной инициативе.

Приведенные положения в корне противоречат принципам привлечения к сверхурочным работам. Так, сверхурочные работы по общему правилу допускаются в исключительных случаях. Они всегда производятся только по распоряжению работодателя. Работник имеет право отказаться от выполнения сверхурочных работ, в то время как работник с ненормированным рабочим днем не имеет права отказаться работать сверх нормальной продолжительности рабочего времени, если такая необходимость вдруг возникнет, так как возможность переработки заложена в самом трудовом договоре при определении трудовой функции работника.

Кроме того, точный учет часов, отработанных за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, не всегда может быть произведен, в отличие от сверхурочных работ, продолжительность которых строго нормирована законодателем.

Представляется, что для устранения имеющихся противоречий и неточностей необходимо предусмотреть, что работа в режиме ненормированного рабочего дня должна во всех случаях компенсироваться предоставлением дополнительного отпуска. **Если такой отпуск не предоставляется, то невозможен и режим ненормированного рабочего дня.**

**3.** Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, утверждены Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 N 884. В частности, Правила предусматривают, что перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом организации.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

**4.** Согласно Постановлению Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" особенность режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников определяется соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с федеральным органом по труду. Среди действующих сегодня нормативных правовых актов, определяющих особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, можно назвать Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденное Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15, которое предусматривает, что водителям легковых автомобилей (кроме автомобилей-такси), а также водителям других автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятым на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях, может устанавливаться ненормированный рабочий день.

Решение об установлении ненормированного рабочего дня принимается работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, а при их отсутствии - по согласованию с работником, закрепляемому в трудовом договоре или приложении к нему.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам сменности при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

**5.** В настоящее время в ТК внесено правило о том, что установление ненормированного рабочего дня работнику, который трудится на условиях неполного рабочего времени, допускается только в случае, если он трудится на условиях неполной рабочей недели, но полного рабочего дня (смены). Данная норма воспроизводит действовавшие ранее разъяснения, но противоречит положениям ст. 97 ТК, которая вводит понятие "установленная для работника продолжительность рабочего времени". Совершенно не ясно, в связи с чем излишне отработанные часы при неполном рабочем дне будут считаться для работника только сверхурочной работой.

**6.** Высказывается мнение о том, что сокращенная продолжительность рабочего времени, предельная норма ежедневной работы (смены), установленные для отдельных категорий работников, а также запрет на сверхурочные работы делает невозможным работу на условиях ненормированного рабочего дня для беременных женщин, инвалидов, работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда. Прямого запрета на введение режима ненормированного рабочего дня для данных категорий работников в настоящее время не установлено.

Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени

Комментарий к статье 102

**1.** Трудовой кодекс содержит норму, имеющую большое практическое значение. Она регулирует возможность работы в режиме гибкого рабочего времени.

Согласно Трудовому кодексу при работе в режиме гибкого рабочего времени определение начала, окончания или общей продолжительности рабочего дня осуществляется по соглашению сторон.

**2.** Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Учитывая сложившуюся практику применения режимов гибкого рабочего времени, а также заинтересованность в такой организации работы многих работников, и в первую очередь женщин, имеющих детей, Трудовой кодекс предусматривает, что при введении гибкого графика работы необходимо соблюсти норму установленного рабочего времени, а решение о переходе на этот режим работы производится по соглашению сторон трудового договора.

Гибкий график предопределяет границы возможного начала и окончания работы и времени обязательного присутствия на работе. На практике это время именуется "фиксированной", или обязательной, частью рабочего дня, а предшествующее и последующее время - гибкой его частью. В течение гибкой части рабочего дня работник по своему желанию и с ведома непосредственного руководителя может приступать к работе, уходить с работы, а также пользоваться обеденным перерывом в любое или заранее определенное время. Продолжительность гибкой части рабочего дня обычно устанавливается в пределах 1,5 - 2 часов.

**3.** Учет времени, отработанного каждым работником, ведется руководителями подразделений, мастерами, бригадирами или специально выделенными работниками. При этом применяются различные методы и средства учета: в одних случаях производятся записи в специальных карточках или журналах, в других - используются индивидуальные счетчики времени.

Учетный период, как правило, устанавливается недельный либо месячный, иногда квартальный. В этот период работник, работающий по гибкому графику, должен отработать установленную законодательством норму рабочего времени.

**4.** Гибкий график работы находит применение не только при индивидуальной, но и при бригадной форме организации труда. В таких случаях коллектив бригады разрешает отдельным работникам в зависимости от их индивидуальных потребностей в свободном времени начинать и заканчивать рабочий день в более раннее или позднее время.

Введение гибкого графика работы в коллективах или разрешение работать по такому графику отдельным работникам оформляется приказами работодателя с учетом мнения представительного органа работников. В приказе определяются начало и окончание рабочего дня, период обязательного присутствия и гибкая часть рабочего времени.

**5.** В правовых нормативных актах, регулирующих особенности режима рабочего времени и времени отдыха, утверждены перечни категорий работников, для которых может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. Такой Перечень утвержден Приказом Минсвязи России от 08.09.2003 N 112. К категориям таких работников относятся:

- работники, выполняющие работы по устранению аварий и повреждений средств связи;

- работники радиоцентров, радиостанций, телевизионных центров, ретрансляционных телевизионных станций, радиовещательных телевизионных станций, радиовещательных и радиотрансляционных узлов, радиорелейных магистралей при работе этих организаций сеансами;

- работники центров управления системами и сетями спутниковой связи и вещания, центров космической связи, земных станций спутниковой связи и приема-передачи программ телерадиовещания, изображений газетных полос при работе этих объектов круглосуточно или сеансами;

- операторы связи, занятые на производственных операциях по приему-отправке, погрузке-разгрузке, перевозке почты, сортировке письменной корреспонденции, экспедированию периодических изданий, выемке писем из почтовых ящиков.

Статья 103. Сменная работа

Комментарий к статье 103

**1.** Комментируемая статья регулирует условия введения сменной работы. В ней расшифрован не только сам термин "сменная работа", но и определено, в каких целях и почему в организации вводится работа по сменам.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Введение сменной работы, и это подчеркивается в Кодексе, не может быть прихотью работодателя, а диктуется производственными условиями.

**2.** При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников и, как правило, графики сменности являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

**3.** Сменная работа (в 2, 3 и 4 смены) вводится на предприятиях в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы либо при необходимости более эффективного использования оборудования и увеличения выпуска продукции на том же оборудовании.

**4.** Под **установленной продолжительностью рабочего времени**, в течение которого каждая группа работников должна производить работу, следует понимать: при пятидневной рабочей неделе - продолжительность ежедневной работы, определенную графиками сменности, с соблюдением установленной законом нормы рабочей недели.

О максимальной продолжительности смен при суммированном учете рабочего времени см. коммент. к ст. 104 ТК.

О продолжительности работы в ночное время см. коммент. к ст. 96 ТК.

**5.** Равномерность чередования работников по сменам означает, что переход из одной смены в другую происходит регулярно через определенное число рабочих дней в соответствии с графиком сменности с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива. Применяемые на практике графики сменности предусматривают прямой порядок чередования работников по сменам (после первой смены работник переходит во вторую, а затем в третью: I - II - III - I) или обратный порядок чередования (после первой смены работник переходит в третью, а затем во вторую, и цикл повторяется снова: I - III - II - I).

Из указанных способов чередования работников по сменам более предпочтительным признается прямой порядок чередования смен, так как он соответствует естественному суточному ритму природных процессов человека.

**6.** Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами, как правило, должна быть (вместе со временем обеденного перерыва) не менее двойной продолжительности работы в предшествующей отдыху смене.

В тех случаях, когда в соответствии с законодательством продолжительность смены по графику больше 8 часов, длительность ежедневного отдыха между сменами уменьшается, что компенсируется соответствующим увеличением еженедельного непрерывного отдыха.

**7.** В непрерывных производствах, где невозможно организовать режим рабочего времени работников по пятидневной или шестидневной рабочей неделе, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывное обслуживание рабочего процесса, работу персонала сменами постоянной продолжительности, регулярные выходные дни для каждой бригады, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику.

Типичными являются 4-бригадные графики сменности, по которым ежесуточно работает три бригады - каждая в своей смене, а одна бригада поочередно отдыхает.

В зависимости от числа рабочих дней (выходов), после которых предоставляется непрерывный отдых (выходной день), и от порядка чередования рабочих по сменам 4-бригадные графики имеют разные варианты.

**8.** Вызов работника для выполнения трудовых обязанностей вне графика сменности допускается только в особых случаях, предусмотренных законодательством (см., например, ст. 99 ТК).

График обязателен также для работников. Они не вправе без разрешения работодателя менять предусмотренную графиком очередность смен, выходить вместо своей смены по графику в другую смену.

**9.** Частью 4 комментируемой статьи установлен месячный срок доведения до сведения работников информации о введении графика сменности. Это правило распространяется на случаи, когда работники уже работают в сменном режиме и возникла необходимость ввести новый график или изменить действующий. Не является изменением графика сменности изменение состава бригады, замена одного работника другим.

Статья 104. Суммированный учет рабочего времени

Комментарий к статье 104

**1.** Учет рабочего времени может быть **поденным** и **суммированным**.

При **поденном учете** подсчитывается рабочее время в течение каждого дня. Эта система применяется при наличии точно установленного нормального рабочего времени, имеющего одинаковую ежедневную продолжительность. Разновидностью поденного учета рабочего времени является **недельный учет**, учетный период которого равен неделе, в течение которой соблюдается установленная законом продолжительность рабочего времени (см. ст. ст. 91 и 92 ТК).

**Суммированный учет рабочего времени** - форма режима рабочего времени. Ее особенностью является соблюдение нормального рабочего времени, но лишь "в среднем", в границах более длительного периода времени - месяца, квартала, полугодия, года.

**2.** Согласно ст. 104 ТК в организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период не может превышать одного года.

**3.** Ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику может в определенных пределах отклоняться от нормы часов рабочего дня и рабочей недели. Возникающие в связи с этим недоработка или переработка балансируются в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма часов работы по графику в этот период равнялась норме часов этого периода.

Нормальное число рабочих часов (40 часов в неделю) или, что то же самое, норма продолжительности рабочего времени учетного периода исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н.

Согласно этому порядку норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В соответствии с ч. 2 ст. 112 ТК при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

Таким образом, норма рабочего времени конкретного месяца рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

В аналогичном порядке исчисляется норма рабочего времени в целом за год: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

Перенос выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, предусмотренный ч. 2 ст. 112 ТК, осуществляется работодателями, применяющими различные режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. Такой порядок переноса выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, в равной степени относится к режимам работы как с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями, так и со скользящими днями отдыха.

У работодателей, приостановка работы у которых в нерабочие праздничные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (например, непрерывно действующее производство, ежедневное обслуживание населения и др.), перенос выходных дней, предусмотренный ч. 2 ст. 112 ТК, не осуществляется.

**3.** Исходя из норм рабочего времени в каждом месяце рассчитывается нормальная продолжительность рабочего времени того учетного периода, который принят в организации.

При подсчете нормального рабочего времени учетного периода исключаются приходящиеся на этот период дни по графику или распорядку, в течение которых работник был освобожден от выполнения трудовых обязанностей в связи с отпуском, выполнением государственных обязанностей, временной нетрудоспособностью и т.п.

Увеличение или уменьшение числа праздничных нерабочих дней в учетном периоде также учитывается при подсчете нормы рабочего времени.

**4.** Законодатель ограничивает продолжительность учетного периода рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Для них установлена предельная продолжительность учетного периода - три месяца.

Однако в том случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

**5.** Суммированный учет рабочего времени применяется на непрерывно действующих предприятиях и производствах, на предприятиях и производствах, работающих в сменном режиме, при организации труда вахтовым методом или с помощью гибких графиков работы. Суммированный учет рабочего времени широко применяется в растениеводстве, позволяя увеличить продолжительность рабочего времени в период напряженных полевых работ (посев, уборка урожая, заготовка кормов), на железнодорожном и водном транспорте. На практике суммированный учет рабочего времени зачастую вводится по просьбе работников, которые заинтересованы в сокращении числа выходов на работу.

Чаще всего применяется суммированный помесячный учет рабочего времени. Однако законодательством установлены и более длительные учетные периоды. Так, для работников сельскохозяйственных предприятий, занятых в растениеводстве, рабочее время может суммироваться за год.

Максимальная длительность рабочих смен при суммированном учете рабочего времени обычно ограничивается 10 или 12 часами.

Как уже говорилось, суммированный учет означает, что установленная законом продолжительность рабочего дня и рабочей недели реализуется графиком (распорядком) лишь в среднем за учетный период. Возникшая при этом переработка (работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) балансируется, как правило, в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма части работы по графику за учетный период равнялась норме часов этого периода.

При суммированном учете рабочего времени, когда работа производится сменами равной продолжительности (например, в непрерывных производствах сверхурочной считается работа сверх установленной графиком продолжительности рабочей смены или сверх нормы часов за учетный период).

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК).

**6.** Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (см. ст. 190 ТК и коммент. к ней).

**7.** Особенности суммированного учета рабочего времени отдельных категорий работников определяются специальными положениями. Например, Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденное Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15, предусматривает, что при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей может устанавливаться не более 10 часов. В случае, когда при осуществлении междугородной перевозки водителю необходимо дать возможность доехать до соответствующего места отдыха, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов.

Если пребывание водителя в автомобиле предусматривается продолжительностью более 12 часов, в рейс направляются два водителя. При этом такой автомобиль должен быть оборудован спальным местом для отдыха водителя.

При привлечении к сверхурочным работам общая продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов. Сверхурочные работы применяются в порядке, установленном законодательством РФ.

Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, организаций коммунальных служб, телеграфной, телефонной и почтовой связи, аварийных служб; технологические (внутриобъектные, внутризаводские и внутрикарьерные) перевозки без выхода на автомобильные дороги общего пользования, улицы городов и других населенных пунктов; перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании органов государственной власти и органов местного самоуправления, руководителей организаций продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов.

**8.** Для работников плавсостава установлен суммированный учет рабочего времени (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).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени и продолжительность учетного периода (месяц, квартал, год) устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

Учетный период не должен превышать года (с начала навигации до начала следующей навигации).

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных для данной категории работников.

**9.** Особый режим труда, основанный на суммированном учете рабочего времени, установлен при **вахтовом методе** организации работ (см. ст. ст. 297 - 302 ТК и коммент. к ним).

Статья 105. Разделение рабочего дня на части

Комментарий к статье 105

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

**2.** По общему правилу норма часов ежедневной работы (рабочий день, рабочая смена) распределяется таким образом, чтобы она была отработана работником при одном перерыве для обеда и отдыха продолжительностью не более двух часов. Статья 105 ТК допускает из этого правила исключение, согласно которому рабочий день может быть в порядке, предусмотренном законодательством, разделен на части (так называемый раздробленный рабочий день). При этом общая продолжительность ежедневной работы не должна превышать установленной законодательством и графиком сменности длительности.

**3.** Раздробленный рабочий день вводится обычно в ситуациях, когда необходимость в интенсивной работе усиливается в "часы пик" и сокращается в середине рабочего дня.

Водителям автобусов, работающим на городских, пригородных и междугородных регулярных пассажирских линиях, с их согласия может устанавливаться рабочий день с разделением смены на две части при условии, что водители будут возвращаться к месту дислокации до начала разрыва смены не позже чем через 4 часа после начала работы. При этом продолжительность перерыва должна быть не менее двух часов без учета времени для отдыха и питания. Время кратковременного отдыха предоставляется в месте дислокации. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

**4.** Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утвержденным Приказом Минтранса России от 18.10.2005 N 127, устанавливается, что водителям с их согласия рабочий день (смена) может быть разделен на две части. Разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (п. 9).

**5.** В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, утвержденным Приказом Минсвязи России от 08.09.2003 N 112, работникам, непосредственно связанным с обслуживанием населения, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), может устанавливаться разделенный на части рабочий день в порядке, установленном ст. 105 ТК.

Этим же Приказом утвержден Перечень профессий и должностей работников связи, для которых работодатель может устанавливать разделенный на части рабочий день. В перечень входят:

- начальники отделений связи (включая передвижные отделения связи);

- операторы связи по приему и выдаче почтовых отправлений и телеграмм, а также по организации доставки почты;

- сортировщики почтовых отправлений и произведений печати в доставочных организациях связи;

- почтальоны по доставке почтовых отправлений, периодической печати, телеграмм и денежных средств;

- телефонисты переговорных пунктов;

- операторы связи абонентских участков;

- операторы связи по приему абонементной платы и заявок о повреждении радиотрансляционных сетей;

- электромонтеры линейных сооружений и абонентских устройств радиофикации и сельской телефонной сети (СТС);

- электромонтеры линейных сооружений и абонентских устройств городской телефонной связи (ГТС);

- электромонтеры станционного оборудования по обслуживанию бюро ремонта телефонов ГТС и СТС;

- водители дежурного транспорта организаций ГТС и СТС, радиовещания и телевещания;

- инженеры, старшие техники, техники и операторы связи цеха развития, непосредственно связанные с обслуживанием населения.

**6.** На практике нередко возникает вопрос, в каком локальном нормативном акте должно закрепляться разделение рабочего дня на части. Представляется, что данный вопрос может быть разрешен следующим образом.

В соответствии со ст. 189 ТК локальным нормативным актом, регламентирующим в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя являются правила внутреннего трудового распорядка. Таким образом, закрепление в данном локальном нормативном акте перечня работ, при выполнении которых возможно разделение рабочего дня на части, а также порядок такого разделения вполне отвечает требованиям ст. 105 ТК.

Принятие самостоятельного локального нормативного акта, специально посвященного только разделению рабочего дня на части, также возможно. Следует, однако, помнить, что его принятие должно быть осуществлено с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Статья 106. Понятие времени отдыха

Комментарий к статье 106

**1.** В комментируемой статье определено понятие времени отдыха.

В соответствии с этой статьей под временем отдыха понимается период, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (например, для занятия спортом и восстановления физических сил, для выполнения домашних дел, для учебы, развлечений).

**2.** Право на отдых является конституционным правом человека. Оно закреплено в ст. 37 Конституции РФ и предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируются установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Реализацию указанных конституционных гарантий, их конкретизацию и создание условий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха призван обеспечить ТК.

**3.** Кодекс не содержит норм, регламентирующих порядок использования работниками времени отдыха. Вместе с тем он определяет общие правила его предоставления, в т.ч. в течение рабочего дня (смены), недели, года. Особенности режима времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы (работников транспорта, связи и др.), согласно ст. 100 ТК (см. коммент. к ней) определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Постановлением Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 предусмотрено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России и Минздравом России, а при отсутствии соответствующего федерального органа исполнительной власти - Минтрудом России.

Во исполнение указанного Постановления Правительства РФ федеральными органами исполнительной власти в установленном порядке утверждены соответствующие нормативные правовые акты.

Так, Положением 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, установлены особенности времени отдыха для работников, управляющих воздушным движением и занимающих должности руководителя полетов, диспетчера-инструктора службы движения (включая старшего), диспетчера службы движения, непосредственно управляющего движением воздушных судов (включая старшего).

В настоящее время действуют также положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха:

- работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, утв. Приказом Минфина России от 02.04.2003 N 29н;

- членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, утв. Приказом Минобороны России от 16.05.2003 N 170;

- отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Госкомрыболовства России от 08.08.2003 N 271;

- работников связи, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Минсвязи России от 08.09.2003 N 112;

- работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Росгидромета от 30.12.2003 N 272;

- водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15;

- отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утв. Приказом Минтранса России от 09.03.2016 N 44;

- водителей трамвая и троллейбуса, утв. Приказом Минтранса России от 18.10.2005 N 127.

Статья 107. Виды времени отдыха

Комментарий к статье 107

**1.** Предусмотренные комментируемой статьей виды времени отдыха различаются в зависимости от времени и цели его предоставления.

**2.** Перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются для отдыха и питания (см. коммент. к ст. 108) или для обогревания и отдыха (см. коммент. к ст. 109).

**3.** Ежедневный (междусменный) отдых - это время с момента окончания работы и до ее начала на следующий день (смену). Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и зависит от длительности ежедневной работы и обеденного перерыва.

Трудовой кодекс не устанавливает минимальную продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха. По сложившейся практике режим работы в организации устанавливается, как правило, таким образом, чтобы минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем обеденного перерыва была не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену). Аналогичное правило установлено Санитарно-эпидемиологическими правилами "Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту СП 2.2.2.1327-03", утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 23.05.2003 N 100. В них предусмотрено, что продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть вдвое больше продолжительности работы. Меньший отдых (но не менее восьми часов) допустим только при чрезвычайной ситуации (аварийные работы) (п. 10.24).

Для отдельных категорий работников некоторых отраслей минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха регламентируется в специальных нормативных правовых актах, устанавливающих особенности режима рабочего времени и времени отдыха.

Так, в соответствии с п. 16 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утв. Приказом Госкомрыболовства России от 08.08.2003 N 271, плавающему составу предоставляется ежедневный отдых продолжительностью 12, 16, 17 или 18 часов в сутки в зависимости от установленной продолжительности смены (вахты).

Конкретная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха предусмотрена в соответствующих нормативных правовых актах и для работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств. Согласно п. 18 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта, утв. Приказом Минтранса России от 16.05.2003 N 133, ежедневный отдых указанных работников не может быть менее 12 часов (см. также коммент. к ст. 329).

В соответствии с п. 12 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утв. Приказом Минтранса России от 30.01.2004 N 10, продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха диспетчера УВД не может быть менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). В отдельных случаях продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть уменьшена до продолжительности предшествующей рабочей смены с соответствующим увеличением времени отдыха в течение текущего месячного периода.

Согласно п. 25 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15, продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе с временем перерыва для отдыха и питания должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее 12 часов. На междугородных перевозках при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха в пунктах оборота или в промежуточных пунктах не может быть менее продолжительности времени предшествующей смены, а если экипаж автомобиля состоит из двух водителей - не менее половины времени этой смены с соответствующим увеличением времени отдыха непосредственно после возвращения к месту постоянной работы.

**4.** Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) предоставляется работникам продолжительностью не менее 42 часов. Конкретная продолжительность этого вида отдыха зависит от вида рабочей недели и режима труда в организации (см. коммент. к ст. ст. 110, 111).

**5.** Нерабочие праздничные дни - это установленные ТК свободные от работы дни, посвященные выдающимся событиям или памятным традиционным датам (см. коммент. к ст. 112).

**6.** Отпуск как вид времени отдыха представляет собой определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемых работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности). Различаются ежегодные оплачиваемые отпуска (см. коммент. к ст. 114) и отпуска без сохранения заработной платы (см. коммент. к ст. 128).

Статья 108. Перерывы для отдыха и питания

Комментарий к статье 108

**1.** Время перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается, поэтому работник вправе использовать его по своему усмотрению.

Длительность перерыва должна определяться с учетом конкретных условий и специфики деятельности того или иного подразделения и существующей организации питания работников. Она не может превышать два часа и быть менее 30 минут.

Однако если установленная для работника продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов, то указанный перерыв может ему не предоставляться, но при условии, что это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

**2.** Для отдельных категорий работников, в частности тех, чей труд непосредственно связан с движением транспортных средств, продолжительность перерыва для отдыха и питания и порядок его предоставления определяются в специальных положениях об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха (см. коммент. к ст. 329).

Например, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15, установлено, что водителям предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов, как правило, в середине рабочей смены. При установлении графиком сменности продолжительности ежедневной работы (смены) более восьми часов водителю могут предоставляться два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут.

Согласно п. 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утв. Приказом Минтранса России от 30.01.2004 N 10, диспетчеру службы УВД при работе в ночную смену должен быть предоставлен дополнительный перерыв продолжительностью один час с правом сна в специально оборудованном помещении.

**3.** В тех случаях, когда по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

**4.** Помимо обеденного перерыва в течение рабочего дня (смены) работникам могут предоставляться краткосрочные перерывы для отдыха и личных надобностей, которые включаются в рабочее время путем учета их при установлении норм труда, а также специальные перерывы, предусмотренные в целях охраны труда для некоторых категорий работников (см. коммент. к ст. 109).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее часа (см. коммент. к ст. 258).

Статья 109. Специальные перерывы для обогревания и отдыха

Комментарий к статье 109

**1.** Комментируемая статья предусматривает предоставление работникам специальных перерывов для обогревания и отдыха. В отличие от перерывов для отдыха и питания, предусмотренных ст. 108 ТК, они предоставляются в течение рабочего времени, включаются в рабочее время и оплачиваются.

**2.** Специальные перерывы в соответствии с комментируемой статьей предоставляются:

а) если необходимость в таких перерывах на отдельных видах работ обусловлена технологией производства или организацией производства и труда. Виды таких работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов в этих случаях определяются правилами внутреннего трудового распорядка. Для отдельных работников некоторых отраслей специальные перерывы для обогревания и отдыха предусмотрены в соответствующих нормативных правовых актах. Например, п. 11 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации, утв. Приказом Минтранса России от 30.01.2004 N 10, установлено, что диспетчеру, непосредственно управляющему воздушным движением (диспетчер УВД) за диспетчерским пультом, оборудованным видеодисплейным терминалом, после двух часов непрерывной работы предоставляется специальный перерыв продолжительностью не менее 20 минут. Кроме того, при интенсивности воздушного движения более допустимой, определяемой в установленном порядке, диспетчеру УВД после каждого часа работы предоставляется дополнительный специальный перерыв продолжительностью 10 минут. В том случае, когда время специального перерыва совпадает со временем перерыва для отдыха и питания, специальный перерыв не предоставляется.

В соответствии с п. 19 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15, на междугородных перевозках после первых трех 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 два часа;

б) если работа производится в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях (например, на строительстве объекта зимой, на строительстве и ремонте дорог);

в) при производстве погрузочно-разгрузочных работ и в других необходимых случаях.

В указанных случаях работодатель обязан оборудовать помещения для отдыха и обогревания работников (см. коммент. к ст. ст. 223, 224).

Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Комментарий к статье 110

**1.** Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день. Она зависит от вида рабочей недели (пятидневная или шестидневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня.

**2.** Минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха - 42 часа должна соблюдаться всеми работодателями при установлении режимов работы и графиков сменности (в т.ч. и на непрерывных производствах).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть уменьшена в отдельные недели по сравнению с установленной комментируемой статьей. Однако в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена. Это правило применяется, в частности, к работникам связи, имеющим особый характер работы. В соответствии с п. 9 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы (утв. Приказом Минсвязи России от 08.09.2003 N 112), для работающих посменно, а также для работников, у которых рабочий день разделен на части, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть более 42 часов и может быть сокращена до 24 часов. Но за учетный период (месяц, квартал) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

При режиме работы с суммированным учетом рабочего времени выходные дни могут предоставляться работникам согласно графику сменности (работы). При составлении графика также должны соблюдаться нормы продолжительности еженедельного отдыха в среднем за учетный период, т.е. не менее 42 часов. Так, согласно п. 7 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений (утв. Приказом Минфина России от 02.04.2003 N 29н), еженедельный отдых указанным работникам предоставляется согласно графику не менее одного дня в течение календарной недели.

**3.** Порядок предоставления еженедельного непрерывного отдыха работникам железнодорожного, автомобильного и водного транспорта и некоторых других отраслей может регулироваться положениями о рабочем времени и времени отдыха в этих отраслях. Например, в соответствии с п. п. 22, 23 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта (утв. Приказом Минтранса России от 16.05.2003 N 133) в период навигации при длительной стоянке судов в пунктах погрузки и выгрузки, в пунктах приписки работникам плавсостава по их письменному заявлению могут предоставляться суммированные дни отдыха в любой день недели. При этом продолжительность непрерывного отдыха работников плавсостава не может быть менее 24 часов. В остальных случаях суммированные дни отдыха предоставляются по согласованию с работником. Очередность их предоставления в период навигации устанавливается капитаном (командиром, шкипером) судна с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (см. также коммент. к ст. 329).

Еженедельный непрерывный отдых водителей автомобилей в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей должен непосредственно предшествовать или непосредственно следовать за ежедневным (междусменным) отдыхом, и его продолжительность должна составлять не менее 42 часов. При суммированном учете рабочего времени выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) устанавливаются в различные дни недели согласно графикам работы (сменности), при этом число выходных дней в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. На междугородных перевозках при суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного отдыха может быть сокращена, но не менее чем до 29 часов. В среднем за учетный период продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов (п. п. 26 - 28).

Статья 111. Выходные дни

Комментарий к статье 111

**1.** Выходными днями являются свободные от работы дни календарной недели, предоставляемые работникам для отдыха.

В соответствии с комментируемой статьей работники имеют право на получение двух выходных дней в неделю при пятидневной рабочей неделе и одного выходного дня - при шестидневной рабочей неделе.

**2.** Некоторые категории работников помимо общих выходных дней имеют право на получение дополнительных выходных дней. Так, одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (см. коммент. к ст. 262).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (см. коммент. к ст. 262).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (см. коммент. к ст. 319).

**3.** Общим выходным днем для всех работников как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. При этом, как правило, оба выходных дня должны предоставляться подряд. По сложившейся практике вторым выходным днем обычно является суббота.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ может переносить выходные дни на другие дни (ч. 5 ст. 112 ТК).

**4.** В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи выходные дни в различные дни недели могут предоставляться поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка в тех случаях, когда по производственно-техническим или организационным условиям невозможно установить для всех общеустановленный или общий выходной день. Это относится, в частности, к работникам непрерывно действующих организаций, когда в силу характера работы или по производственно-техническим условиям работа не может быть приостановлена, а также к работникам организаций, где работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, транспортные организации, театры, музеи и др.).

Работа в выходные дни, как общее правило, запрещается. Исключение установлено для случаев, предусмотренных ст. 113 ТК (см. коммент. к ней).

Статья 112. Нерабочие праздничные дни

Комментарий к статье 112

**1.** Часть 1 комментируемой статьи устанавливает перечень праздничных нерабочих дней на территории РФ.

Для того чтобы каждый работник имел возможность ежегодно использовать помимо выходных все предусмотренные законом нерабочие праздничные дни, комментируемая статья предусматривает специальное правило о переносе выходного дня, совпадающего с нерабочим праздничным днем, на другие дни в соответствии с федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства РФ.

**2.** Согласно ч. 2 ст. 112 ТК при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 и 8 января. Правительство РФ переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с указанными нерабочими праздничными днями (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 и 8 января), на другие дни в очередном календарном году. При этом нормативный правовой акт Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года.

Перенос выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, должен осуществляться и в организациях, применяющих различные режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. Это в равной степени относится к режимам работы как с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями, так и со "скользящими" днями отдыха.

Исключение предусмотрено для работников организаций, приостановка работы в которых в нерабочие праздничные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (например, непрерывно действующее производство, ежедневное обслуживание населения). В таких организациях перенос выходных дней, предусмотренный ч. 2 ст. 112, не осуществляется (Приказ Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н).

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Комментарий к статье 113

**1.** Часть 1 комментируемой статьи закрепляет общее правило, в соответствии с которым работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, а также предусматривает исключения из этого общего правила, которые могут применяться только в случаях и в порядке, определенных данной статьей.

Так, в нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ (ч. 6 комментируемой статьи).

В зависимости от конкретных обстоятельств, указанных в этой статье, работодатель может привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни либо без их согласия, либо только с письменного согласия работника, либо с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**2.** В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Как следует из содержания приведенной нормы, закон не устанавливает исчерпывающего перечня случаев привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия. Вместе с тем он определяет, что привлечение к такой работе без согласия работника возможно только в ситуациях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

**3.** Согласно ч. 2 ст. 113 привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя. Следует обратить внимание на то, что ч. 2 комментируемой статьи, в отличие от ч. 3, предусматривает исчерпывающий перечень обстоятельств, дающих работодателю возможность привлекать работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В соответствии с ч. 5 рассматриваемой статьи работодатель может привлечь работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия и в других случаях. Но в таком случае наряду с письменным согласием работника необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

**4.** Исключение из общего правила, закрепляющего порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установлено для творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, указанных в соответствующих перечнях категорий этих работников, утверждаемых Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Такие работники могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252.

**5.** Особые требования для привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни установлены для инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Они могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни лишь 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 под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 7 ст. 113). Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н. В то же время ТК установлен прямой запрет на привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц, не достигших 18 лет (ст. ст. 259, 268 ТК).

**6.** Особенностями правового регулирования труда работников отдельных отраслей или отдельных категорий, которые устанавливаются ТК и другими федеральными законами, могут быть особые правила привлечения их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Например, в соответствии со ст. 290 ТК (см. коммент. к ней) работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия.

Во всех случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться только по письменному распоряжению работодателя. Условия и порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни установлены ст. 153 ТК (см. коммент. к ней).

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Комментарий к статье 114

**1.** Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан. Закрепляя это право в качестве неотъемлемого права каждого, ст. 37 Конституции РФ вместе с тем предусматривает, что оно гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору.

Это означает, что, только заключив трудовой договор, работник вправе требовать от работодателя предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь, работодатель, заключивший трудовой договор с работником, обязан предоставлять ему такой отпуск в соответствии с действующим законодательством.

Гарантированное Конституцией РФ право каждого работающего по трудовому договору на ежегодный оплачиваемый отпуск конкретизируется в гл. 19 ТК.

**2.** Лица, работающие по трудовому договору, приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от того, у какого работодателя они трудятся (организация - юридическое лицо; индивидуальный предприниматель; работодатель - физическое лицо), степени занятости (полное или неполное рабочее время), места выполнения трудовых обязанностей (в организации, дистанционно или на дому), формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

Лицам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, о работе по совместительству, для выполнения сезонной работы, работы у работодателя - физического лица, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с правилами, определяющими особенности правового регулирования труда указанной категории работников (см. коммент. к ст. ст. 286, 291, 295, 305).

**3.** За время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Это - одна из важнейших гарантий использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха. В соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК увольнение работника во время пребывания его в отпуске по инициативе работодателя не допускается (кроме случаев ликвидации организации). Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор (см. коммент. к ст. ст. 80, 81).

**4.** Время ежегодных отпусков оплачивается исходя из среднего заработка. Порядок исчисления среднего заработка одинаков как для оплаты основных и дополнительных отпусков, так и для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск.

Правила исчисления среднего заработка, в т.ч. и за отпуск, установлены ст. 139 ТК (см. коммент. к ней).

Оплата времени отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (см. коммент. к ст. 136).

**5.** Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска двух видов: 1) ежегодные основные оплачиваемые отпуска (ст. 115 ТК); 2) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК).

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Комментарий к статье 115

**1.** Статья 115 предусматривает два вида ежегодного основного оплачиваемого отпуска: минимальный и удлиненный.

**2.** Минимальная продолжительность ежегодного основного отпуска составляет 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней должны получать все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник полное или неполное рабочее время.

**3.** Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых установлена более минимальной (т.е. более 28 календарных дней), называются удлиненными основными отпусками. Они предоставляются в тех случаях, когда это прямо предусмотрено ТК или другим федеральным законом. Цель таких отпусков - гарантировать работникам более длительный отдых с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств. Так, в соответствии со ст. 267 ТК (см. коммент. к ней) ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня. Всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности основной оплачиваемый отпуск полагается не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона о защите инвалидов).

Ежегодные основные удлиненные отпуска предоставляются педагогическим работникам. Продолжительность таких отпусков устанавливается Правительством РФ (см. коммент. к ст. 334).

В соответствии со ст. 5 Закона о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием, ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 или 49 календарных дней (в зависимости от группы работ с химическим оружием) предоставляется работникам, занятым на работах с химическим оружием.

Удлиненные отпуска предоставляются научным работникам, работающим в научных учреждениях (организациях). В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.08.1994 N 949 "О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень" научные учреждения (организации), финансируемые из федерального бюджета, вправе устанавливать удлиненные отпуска научным работникам, занимающим штатные должности и имеющим ученую степень: доктора наук - 48 рабочих дней; кандидата наук - 36 рабочих дней.

Право на удлиненные отпуска имеют работники организаций здравоохранения, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, работники организаций, работа в которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, - 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда) (Постановление Правительства РФ от 03.04.1996 N 391 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей", а также некоторые другие категории работников.

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Комментарий к статье 116

**1.** Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков призвано, главным образом, компенсировать или нейтрализовать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе трудовой деятельности. В отдельных случаях предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков имеет целью стимулировать длительную работу в определенной сфере, т.е. за продолжительный стаж работы. Продолжительность дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков зависит от основания их предоставления.

**2.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (см. коммент. к ст. 117);

- имеющим особый характер работы (см. коммент. к ст. 118);

- с ненормированным рабочим днем (см. коммент. к ст. 119);

- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (см. коммент. к ст. 321).

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам и в других случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Так, педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления такого отпуска определены Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (см. коммент. к ст. 335).

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 трехдневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет.

При наличии производственных и финансовых возможностей работодатели вправе предоставлять дополнительные отпуска тем или иным категориям работников и в других случаях. Условия и порядок предоставления таких отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При этом следует иметь в виду, что положения коллективных договоров, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), в соответствии со ст. ст. 8 и 9 ТК не подлежат применению (см. коммент. к ним).

Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Комментарий к статье 117

**1.** Часть 1 комментируемой статьи определяет условия труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо к опасным условиям труда.

Правила проведения специальной оценки условий труда, вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при ее проведении, классификация условий труда, а также обязанности работодателя и работников, связанные с проведением специальной оценки условий труда и реализацией ее результатов, определены **Законом о специальной оценке условий труда**. В соответствии со ст. 14 названного Закона условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются: на оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в т.ч.: 1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья; 2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (15 и более лет); 3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности; 4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности (см. коммент. к ст. ст. 210, 215, 216, 216.1).

**2.** Согласно ч. 2 комментируемой статьи минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на рабочих местах, отнесенных по результатам специальной оценки условий труда к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям, устанавливается продолжительностью 7 календарных дней. Это минимальная гарантия, на которую имеют право все работники, занятые во вредных и (или) опасных условиях труда, независимо от организационно-правовой формы организации.

Следует отметить, что конституционность положений ч. ч. 1 и 2 ст. 117, предоставляющей работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, рассматривалась Конституционным Судом РФ по жалобе гражданина Н.В. Буренко, по мнению которого эти законоположения вступают в противоречие со ст. ст. 7 (ч. 2), 18, 19 (ч. ч. 1 и 2), 37 (ч. ч. 3 и 5) и 41 (ч. 1) Конституции РФ, поскольку допускают возможность лишения гражданина, занятого на работах с вредными условиями труда, права на дополнительный отпуск.

Исследовав представленные материалы, Конституционный Суд РФ установил, что положение, предусматривающее предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, действуя во взаимосвязи с нормами Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", направлено на обеспечение установления соответствующей гарантии на основании оценки объективно существующих условий труда на каждом рабочем месте, а не в зависимости от сугубо формального критерия, предусматривавшегося ранее действовавшим регулированием (включения или невключения наименования работы, профессии или должности в перечень производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда), а потому не может рассматриваться как нарушающее конституционные права заявителя, рабочее место которого по результатам специальной оценки условий труда отнесено к вредным условиям труда 1 степени (см. Определение Конституционного Суда РФ от 25.05.2017 N 1042-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Буренко Николая Владимировича на нарушение его конституционных прав статьями 92 и 117 Трудового кодекса Российской Федерации").

**3.** В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи в отраслевых (межотраслевых) соглашениях и коллективных договорах продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с учетом результатов специальной оценки условий труда на соответствующих рабочих местах может быть установлена большей продолжительности по сравнению с минимальной. В этих случаях на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника, занятого на таких рабочих местах, устанавливается трудовым договором.

**4.** Отдельным категориям работников дополнительный отпуск за работу с вредными или опасными условиями труда устанавливается в соответствии с иными нормативными правовыми актами.

Постановлением 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" для работников промышленно-производственного персонала угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и некоторых других базовых отраслей наряду с дополнительным отпуском за работу с вредными условиями труда введен дополнительный отпуск за работу в подземных условиях, в разрезах, карьерах. И тот и другой дополнительные отпуска предоставляются на основании специального Списка, утвержденного в качестве приложения к Постановлению Совета Министров СССР и ВЦСПС от 02.07.1990 N 647. В нем перечислены виды производств, работ, наименование профессий и должностей и по каждой из них указана продолжительность дополнительного отпуска за работу в подземных условиях, в разрезах, карьерах. При этом условия и продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда определяются в соответствии с правилами, установленными комментируемой статьей.

**Законом о Чернобыле** предусматривается предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков гражданам, работающим на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС. Эти дополнительные отпуска фактически установлены в связи с неблагоприятными условиями труда на таких территориях, они предоставляются помимо дополнительных отпусков за работу с вредными условиями труда. Их продолжительность дифференцируется в зависимости от того, к какой зоне отнесена та или иная территория, и от времени проживания (работы) в ней.

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 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей". Перечень работников, которые имеют право на этот отпуск, и условия его предоставления установлены Постановлением Минтруда России от 08.08.1996 N 50).

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 сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством РФ.

Продолжительность рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска медицинских работников, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, определяется Правительством РФ (ст. 15 Закона о предупреждении распространения туберкулеза. См. также Постановление Правительства РФ от 25.12.2001 N 892 "О реализации Федерального закона "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации").

**5.** Часть 4 комментируемой статьи предусматривает возможность в отраслевых (межотраслевых) соглашениях и коллективных договорах предусматривать правило, в соответствии с которым часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, превышающая минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией части отпуска, превышающей 7 календарных дней, в соответствии с комментируемой статьей допускается только с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору. Порядок, размер и условия выплаты такой денежной компенсации устанавливаются отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

Комментарий к статье 118

**1.** В соответствии с комментируемой статьей дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы.

В статье не раскрывается понятие "особенности выполнения работы", которые дают основание для предоставления той или иной категории работников дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы.

Согласно ч. 2 комментируемой статьи перечень категорий таких работников, а также минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы и условия его предоставления определяются Правительством РФ. Однако в настоящее время указанный перечень отсутствует. Вместе с тем некоторым категориям работников такие дополнительные оплачиваемые отпуска установлены.

В качестве примера можно привести отпуска работникам территориальных органов, а также работникам, командированным в Чеченскую Республику. Им предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью два календарных дня за каждый полный месяц работы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31.12.1994 N 1440 "Об условиях оплаты труда и предоставлении дополнительных льгот работникам, находящимся в Чеченской Республике".

**2.** Некоторым категориям работников установлены дополнительные оплачиваемые отпуска за многосменный режим работы. Например, дополнительный отпуск за многосменный режим работы продолжительностью до четырех календарных дней установлен работникам промышленно-производственного персонала, занятым на предприятиях, в объединениях, организациях угольной, сланцевой и горнорудной промышленности и на строительно-монтажных работах в шахтном строительстве, на эксплуатации технологического железнодорожного и автомобильного транспорта (в технологической цепочке) в разрезах и карьерах, в горноспасательных частях, металлургической и электроэнергетической промышленности согласно специальному списку таких работ (см. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 02.07.1990 N 647).

Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

Комментарий к статье 119

**1.** Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК, см. коммент. к ней).

**2.** Законодатель не устанавливает критериев, характеризующих содержание трудовой функции, условия труда либо особенности его организации, которые позволяют включать те или иные должности в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. В связи с этим каждый работодатель вправе сам определить целесообразность введения ненормированного рабочего дня для тех или иных работников.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность такого отпуска предусматриваются в коллективном договоре, соглашении или в правилах внутреннего трудового распорядка, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников.

На практике ненормированный рабочий день обычно устанавливается руководителям организаций, структурных подразделений, главным и ведущим специалистам. При этом учитывается объем работы, степень напряженности труда, потенциальная необходимость привлекать работника, занимающего ту или иную должность, к выполнению своей трудовой функции за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени и другие условия.

Во всех случаях минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее 3 календарных дней.

**3.** Право на дополнительный отпуск у работника, занимающего должность, которая включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, возникает независимо от того, как часто работник привлекается к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

**4.** Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях устанавливается нормативными правовыми актами Правительства РФ; в государственных учреждениях субъекта РФ - нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта РФ, в муниципальных учреждениях - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ч. 2 ст. 119 ТК).

Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 N 884 утверждены Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

Комментарий к статье 120

**1.** Часть 1 комментируемой статьи устанавливает общий (единый) порядок исчисления продолжительности как ежегодного основного, так и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работников.

Все ежегодные оплачиваемые отпуска (и основной, и дополнительные) исчисляются в календарных днях и каким-либо максимальным пределом не ограничиваются.

В число календарных дней отпуска, предоставляемого работнику, не включаются только приходящиеся на период отпуска нерабочие праздничные дни, предусмотренные ст. 112 ТК (см. коммент. к ней).

**2.** В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется путем суммирования ежегодного основного оплачиваемого отпуска (в т.ч. удлиненного) и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков независимо от основания их предоставления (см. коммент. к ст. ст. 115 - 119).

Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

Комментарий к статье 121

**1.** Право на ежегодный оплачиваемый отпуск возникает с первого дня работы, но для получения этого отпуска необходим определенный стаж работы у данного работодателя. Только при наличии такого стажа работник вправе требовать предоставления ему отпуска, а работодатель обязан его предоставить.

Стаж работы, дающий право на получение отпуска, исчисляется в порядке, установленном ст. 121.

Основу стажа для получения ежегодного оплачиваемого отпуска и его наибольшую часть составляет время фактической работы, т.е. период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности (причем трудовые обязанности могут выполняться и вне места постоянной работы, например в служебных командировках).

**2.** При исчислении стажа работы для отпуска учитывается также время, когда работник фактически не работал, но за ним в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, сохранялось место работы (должность).

В ч. 1 комментируемой статьи специально указывается, что при исчислении стажа работы для отпуска учитывается также время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха.

За работниками сохраняется место работы (должность) и в случаях, когда они в соответствии с трудовым законодательством привлекаются к выполнению государственных или общественных обязанностей, например, во время: нахождения на военных сборах, медицинском освидетельствовании, обследовании или лечении, связанных с воинским учетом; участия в работе избирательных комиссий; явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия или суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого; участия в судебных заседаниях в качестве присяжного заседателя; учебных отпусков; обучения, повышения квалификации и переквалификации работников с отрывом от производства и с сохранением места работы (должности); нахождения работника в медицинском учреждении на обследовании, если он по роду деятельности обязан его проходить; освобождения от работы доноров для сдачи крови и предоставляемые затем дни отдыха; приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. Эти периоды также включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

**3.** В стаж для отпуска в соответствии с ч. 1 комментируемой статьи включается период отстранения от работы лица, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, и время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе (см. коммент. к ст. ст. 76 и 394). Хотя в комментируемой статье ничего не говорится о тех случаях, когда работник имел вынужденный прогул в связи с незаконным переводом на другую работу, следует полагать, что этот период, если работник был восстановлен на прежней работе, также включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются также время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года. Иными словами, если общая (суммированная) продолжительность отпусков, предоставленных работнику в течение рабочего года, составляет 14 календарных дней или менее, то в стаж включается все фактическое время этих отпусков. Если же общая продолжительность таких отпусков в течение рабочего года превышает 14 календарных дней, в стаж включается только 14 календарных дней. Так, например, если в течение рабочего года работнику предоставлялись отпуска на 10, 4 и 8 календарных дней (в общей сложности - 22 календарных дня), то в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, будет включено лишь 14 календарных дней.

**4.** Коллективным или трудовым договором, а также локальными нормативными актами могут быть установлены и другие помимо перечисленных в ч. 1 ст. 121 периоды времени, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

**5.** Часть 2 комментируемой статьи устанавливает исчерпывающий перечень периодов времени отсутствия работника на работе, которые не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в т.ч.:

- время отсутствия на работе без уважительных причин (например, дни прогула без уважительных причин, нахождения под стражей за совершение мелкого хулиганства);

- время отсутствия на работе в связи с отстранением от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК, если работник отстранен от работы по собственной вине (например, в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в случае, если работник не прошел обязательный медицинский осмотр или обучение и проверку знаний) (см. коммент. к ст. 76);

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (см. коммент. к ст. 256, ч. 2 ст. 257).

При суммировании отпусков без сохранения заработной платы не имеет значения, с какой целью работнику предоставлен такой отпуск (по семейным обстоятельствам, для ухода за детьми в соответствии со ст. 263 ТК, для отдыха, путешествий). Не имеет также значения и категория работников, обратившихся с заявлением о предоставлении такого отпуска (пенсионеры, инвалиды, родители военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении военной службы, и др.). При определении продолжительности отпусков без сохранения заработной платы, предоставленных работнику в течение рабочего года, учитываются и такие отпуска, которые работодатель в соответствии с ТК обязан предоставить работнику, например работающим пенсионерам по старости, инвалидам (см. коммент. к ст. 128).

**6.** При исчислении стажа работы, дающего право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность рабочего дня и рабочей недели значения не имеет. Лица, занятые неполное рабочее время, получают ежегодный основной оплачиваемый отпуск на тех же условиях, что и выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени. У них будет различным лишь размер оплаты времени отпуска (см. коммент. к ст. 93).

**7.** Часть 3 комментируемой статьи устанавливает особенности исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, помимо времени фактической работы включаются некоторые другие периоды, предусмотренные ч. 1 комментируемой статьи, то при предоставлении указанного дополнительного отпуска учитывается только фактически отработанное время в соответствующих производствах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Следует отметить, что правомерность применения правила о включении в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда только фактически отработанного в этих условиях времени, была подвергнута сомнению.

Конституционный Суд РФ, рассмотревший жалобу гражданина В.М. Богданова, по мнению которого оспариваемая норма противоречит ст. ст. 19 (ч. 1), 37 (ч. 5), 41 (ч. 1), 55 (ч. ч. 2 и 3) и 115 (ч. 2) Конституции РФ, поскольку не позволяет включать в стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск, время нахождения работника в ежегодном основном оплачиваемом отпуске, лишая тем самым работника части дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, не нашел оснований для принятия его жалобы к рассмотрению.

Как отмечается в Определении Конституционного Суда, с целью введения для работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях, дополнительных гарантий законодатель в Трудовом кодексе Российской Федерации предусмотрел комплекс компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье таких работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, в том числе ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117), а также закрепил в ч. 3 ст. 121 порядок исчисления стажа работы, дающего право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Включение в такой стаж исключительно времени, фактически отработанного в соответствующих условиях, обусловлено тем обстоятельством, что именно в этот период работник подвергается воздействию вредных и (или) опасных факторов. Такое правовое регулирование призвано компенсировать негативное воздействие указанных факторов на здоровье работников и не может расцениваться как нарушающее конституционные права заявителя (см. Определение Конституционного Суда РФ от 25.05.2017 N 932-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Богданова Владимира Михайловича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации").

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Комментарий к статье 122

**1.** Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за каждый их рабочий год. Рабочий год составляет 12 месяцев и, в отличие от календарного года, исчисляется не с 1 января, а с даты, с которой работник поступил на работу. Так, если работник поступил на работу 01.02.2017, то его первый рабочий год истекает 31.01.2018, второй рабочий год - это период с 01.02.2018 до 31.01.20119 и т.д. Если какие-либо периоды времени в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК не включаются в стаж работы для отпуска (см. коммент. к ней), то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

Закон предусматривает различный порядок предоставления отпуска в зависимости от того, за какой рабочий год он полагается - первый или последующие.

**2.** Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Следовательно, по общему правилу тем, кто трудится у данного работодателя первый год, отпуск должен предоставляться на седьмом месяце работы, если в течение шестимесячного периода у них не было перерывов в работе, которые в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК не включаются в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Стаж для получения ежегодного отпуска должен быть непрерывным. Это означает, что отпуск предоставляется только за время работы у данного работодателя. Поэтому, когда работник увольняется, с ним полностью заканчивают все расчеты по отпуску и ему выплачивают денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска.

Правило ч. 2 ст. 122 нельзя рассматривать как запрет на предоставление отпуска в первый год работы у данного работодателя до истечения шести месяцев. По взаимной договоренности между работником и работодателем оплачиваемый отпуск и в первый рабочий год может быть предоставлен до истечения шести месяцев, т.е. авансом. Иногда же это просто необходимо, например, когда на работу одновременно принимается большое число работников.

**3.** В случаях, предусмотренных ч. 3 комментируемой статьи, работодатель обязан по заявлению работника предоставить ему отпуск на первом году работы до истечения шести месяцев работы. Причем какой-либо минимальной продолжительности работы в данной организации закон в этом случае не устанавливает. Поэтому, например, если женщине, проработавшей в организации один месяц, предоставлен отпуск по беременности и родам, она вправе потребовать предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска непосредственно после окончания этого отпуска.

До истечения шести месяцев, т.е. авансом, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и в других случаях, предусмотренных ТК или иным федеральным законом, например: мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК); работникам, которые в соответствии с федеральными законами имеют право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время (см. коммент. к ст. 123).

**4.** Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, в т.ч. и до наступления права на получение отпуска, т.е. авансом, в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (см. коммент. к ст. 123).

**5.** Действующее законодательство не предусматривает предоставления в натуре неполного ежегодного основного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени. Поэтому, если ежегодный основной отпуск предоставляется в первый год авансом (до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя), он должен быть полным, т.е. установленной продолжительности, при условии, что работник сам не просит предоставить ему только часть отпуска.

Продолжительность полагающегося работнику ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть уменьшена в т.ч. и в случае совершения работником прогула. Любое соглашение, ограничивающее право на ежегодный оплачиваемый отпуск, является недействительным.

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Комментарий к статье 123

**1.** Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком. График отпусков должен составляться работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на каждый календарный год и утверждаться им не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Например, график отпусков на 2019 г. должен быть утвержден не позднее 18.12.2018.

**2.** Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушения нормальной работы организации. При составлении графика учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса.

Важное условие, которое необходимо соблюдать при составлении графика: отпуск не должен начинаться раньше, чем рабочий год, за который он предоставляется.

**3.** Утвержденный график отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работниками. Это означает, что ни работодатель, ни работник не вправе в одностороннем порядке изменить установленное графиком время ухода в отпуск.

Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он может просить работодателя и соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации изменить его. С согласия работника время ухода в отпуск может быть изменено и по инициативе работодателя.

Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников. Обычно графики отпусков вывешиваются в подразделениях организации или объявляются работникам под роспись. Однако это не исключает обязанности работодателя уведомить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели.

**4.** При составлении графика отпусков следует учитывать, что для некоторых категорий работников законами предусмотрена такая льгота, как право использовать отпуск в удобное для них время года. Число лиц, имеющих право на такую льготу, в настоящее время довольно значительно. К ним, в частности, относятся:

- работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК);

- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в т.ч. и инвалиды (ст. ст. 14 - 19 Закона о ветеранах);

- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "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 от 09.01.1997 N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");

- лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (ст. 23 Закона о донорстве);

- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и иных работ, связанных с любыми видами ядерных установок (ст. ст. 14 - 22 Закона о Чернобыле).

При составлении графика отпусков следует также учитывать право работника-мужчины получить ежегодный отпуск в период отпуска по беременности и родам его жены, а также право одного из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекуна, попечителя) получить ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности (см. коммент. к ст. 322). При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

В тех случаях, когда работник имеет право на выбор, при составлении графика отпусков целесообразно предложить ему написать заявление о том, в какое время он хотел бы получить отпуск. При наличии такого заявления и учете пожелания работника при составлении графика изменить впоследствии время использования отпуска можно только по взаимному согласию сторон.

Если работодатель не соблюдает требования законодательства о предоставлении отпуска отдельным категориям работников в удобное для них время либо нарушает утвержденный график отпусков, работники вправе обратиться за защитой в органы по рассмотрению трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд).

Следует отметить, что положения ч. ч. 1 и 2 ст. 123 ТК, согласно которым очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, были оспорены в Конституционном Суде РФ гр. Е.Ю. Микляевой. По ее мнению, названные положения противоречат Конституции РФ, поскольку позволяют работодателю не предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию вне графика отпусков.

Конституционный Суд РФ, изучив представленные материалы, не нашел оснований для принятия данной жалобы к рассмотрению. Как указывается в Определении Конституционного Суда РФ, ст. 123 ТК, определяя очередность предоставления оплачиваемых отпусков, время их использования и закрепляя правило об обязательности графика отпусков, направлена на обеспечение реализации конституционного права на отдых.

При этом для тех работников, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию и по различным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, в ст. 127 ТК закреплены специальные гарантии, обеспечивающие реализацию их конституционного права на отдых, предусматривающие возможность как выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска (ч. 1), так и предоставление неиспользованных отпусков в натуре с последующим увольнением (ч. 2).

Таким образом, оспариваемая ст. 123 ТК не может расцениваться как нарушающая конституционные права заявительницы, которая была уволена по собственному желанию до даты предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков, и получила денежную компенсацию за неиспользованный отпуск (см. Определение Конституционного Суда РФ от 28.09.2017 N 2056-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Микляевой Екатерины Юрьевны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации").

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

Комментарий к статье 124

**1.** Комментируемая статья определяет, в каких случаях и в каком порядке ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок. В основе их лежат обстоятельства, препятствующие работнику использовать отпуск в соответствии с его назначением, т.е. для отдыха.

**2.** Часть 1 комментируемой статьи предусматривает случаи, при которых допускается продление или перенесение отпуска на другой срок. При этом уточняется, что срок, на который переносится отпуск, определяется работодателем с учетом пожеланий работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен:

- в связи с временной нетрудоспособностью работника в период отпуска (имеется в виду нетрудоспособность только самого работника);

- в связи с выполнением работником во время отпуска государственных или общественных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (например, обязанности присяжного заседателя, участие в работе избирательных комиссий, военные сборы) (см. коммент. к ст. 170);

- в других случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В тех случаях, когда отпуск продлевается, он продлевается автоматически на соответствующее количество дней. О продлении отпуска работник должен известить работодателя. Если работник хотел бы в связи с указанными обстоятельствами вместо продления отпуска перенести его на другой срок, он обязан согласовать это с работодателем.

**3.** Часть 2 комментируемой статьи предусматривает случаи, когда работодатель обязан по письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок. В соответствии с ней работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок при несвоевременной (т.е. позже, чем за три дня до начала отпуска) выплате отпускных, а также в случае, если работодатель вовремя, т.е. не позднее чем за две недели, не известил работника о времени начала отпуска. При этом работодатель должен согласовать срок, на который переносится отпуск, с работником.

**4.** В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на работе организации, индивидуального предпринимателя, полагающийся работнику по графику отпуск может быть с его согласия перенесен на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

**5.** Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд независимо от характера возникших обстоятельств.

Работникам в возрасте до 18 лет, а также занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно.

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

Комментарий к статье 125

**1.** Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. Инициатива разделения отпуска обычно исходит от работника, но согласие работодателя необходимо. Вопрос об использовании отпуска по частям может решаться как при составлении графика ежегодных отпусков на календарный год, так и непосредственно при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

Закон не устанавливает, на сколько частей можно делить отпуск. В принципе по соглашению сторон его можно разделить на несколько частей, но при этом хотя бы одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Иными словами, на части можно разделить ту часть отпуска, которая превышает 14 календарных дней.

В основу такого правила положены требования международных норм о труде, в частности Конвенции МОТ N 132 "Об оплачиваемых отпусках" (1970), ратифицированной нашим государством Федеральным законом от 01.07.2010 N 139-ФЗ. В соответствии со ст. 8 указанной Конвенции разбивка ежегодного оплачиваемого отпуска на части может быть разрешена компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране. Если иное не предусмотрено в соглашении, связывающем работодателя и работника, то при условии, что продолжительность работы дает работнику такое право, одна из частей отпуска должна составлять по меньшей мере две непрерывные рабочие недели.

Предоставляя отпуск работнику по частям, работодатель вместе с тем должен иметь в виду, что чрезмерное дробление отпуска нецелесообразно, т.к. за короткий срок работник не сможет полноценно отдохнуть и восстановить силы.

**2.** Часть 2 ст. 125 предусматривает возможность отзыва работника из отпуска и устанавливает для этого соответствующие правила.

В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи работодатель может отозвать работника из отпуска, если это необходимо по тем или иным производственным нуждам, но только с его согласия. Закон не оговаривает форму такого согласия. Однако в целях предотвращения возможных недоразумений целесообразно получить письменное согласие работника на отзыв из отпуска.

В свою очередь, работник вправе отказаться выходить на работу до окончания срока отпуска, и такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины. На это обстоятельство специально обращено внимание **Постановлением Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**, который указал: учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска только с его согласия, отказ работника (независимо от причины) выполнить распоряжение работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 37).

Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором по договоренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска. По выбору работника она должна быть предоставлена в удобное для него время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

**3.** Не могут быть отозваны из ежегодного отпуска работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если даже они дают на это свое согласие.

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Комментарий к статье 126

**1.** В целях рационального использования работниками полагающихся им дней ежегодного оплачиваемого отпуска, прежде всего длительного, а также с учетом потребностей современной практики в ТК включена норма, позволяющая заменять часть ежегодного отпуска денежной компенсацией.

В соответствии с ч. 1 ст. 126 денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, и только в случае, если о такой замене просит сам работник, а работодатель не возражает против этого. Причем просьба работника о замене части отпуска денежной компенсацией должна быть выражена в письменной форме (в заявлении).

**2.** Согласно ч. 2 комментируемой статьи при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией можно заменить часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Такое правило соответствует основному назначению (цели) ежегодного основного отпуска, а также общим положениям ст. ст. 2, 115 и ч. 3 ст. 124 ТК, регламентирующим правила предоставления ежегодных отпусков. Иначе говоря, отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней должен предоставляться работнику как общее правило за каждый проработанный им год. Именно это правило и предусмотрено ч. 2 ст. 126 ТК.

**3.** Часть 3 комментируемой статьи определяет категорию работников, которым замена ежегодного отпуска (как основного, так и дополнительных отпусков) денежной компенсацией не допускается, в т.ч. и по их просьбе.

К таким работникам относятся беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет.

В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено несколько иное правило. Им не может быть заменена денежной компенсацией только та часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с указанными условиями, которая составляет минимальный размер этого отпуска, т.е. 7 календарных дней. Если же работнику установлена продолжительность отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, превышающая минимальную, то эта превышающая 7 календарных дней часть отпуска с согласия работника может быть заменена ему денежной компенсацией в соответствии с правилами, установленными ст. 117 ТК (см. коммент. к ней).

Что касается ежегодного основного отпуска и других ежегодных дополнительных отпусков (помимо дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), то их замена денежной компенсацией может производиться по общим правилам, установленным ч. ч. 1 и 2 комментируемой статьи, т.е. денежной компенсацией по письменному заявлению работника может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней.

Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника

Комментарий к статье 127

**1.** Денежная компенсация при увольнении работника должна быть выплачена ему за все отпуска, не использованные им ко дню увольнения, независимо от того, какова их общая продолжительность и по каким основаниям прекращается трудовой договор.

**2.** При расчете денежной компенсации за неиспользованный отпуск должны применяться те же правила, что и при исчислении заработка за отпуск (см. коммент. к ст. 139).

**3.** По желанию работника на основании его письменного заявления вместо компенсации за неиспользованные отпуска ему может быть предоставлен отпуск в натуре с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). Следует иметь в виду, что работодатель вправе, а не обязан предоставлять работнику отпуск с последующим увольнением по его просьбе.

В случае предоставления работнику отпуска с последующим увольнением днем увольнения будет считаться последний день отпуска. Эта дата (последний день отпуска) вносится и в трудовую книжку как дата увольнения. Однако все расчеты с работником, в т.ч. выдача трудовой книжки и других документов, должны быть произведены в последний день работы (см. коммент. к ст. 84.1). При этом работодатель, чтобы надлежаще исполнить закрепленную ТК обязанность по оформлению увольнения и расчету с увольняемым работником, должен исходить из того, что последним днем работы работника является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска (см. Определение Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 N 131-О-О).

**4.** Предоставление неиспользованного отпуска с последующим увольнением не допускается в случаях, когда работник увольняется за виновные действия, например: за прогул; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; совершение по месту работы хищения чужого имущества; разглашение охраняемой законом тайны (см. коммент. к ст. 81).

**5.** Неиспользованный отпуск с последующим увольнением может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению и в тех случаях, когда основанием увольнения является истечение срока трудового договора и время отпуска полностью или частично выходит за пределы этого срока. Днем увольнения в этом случае также будет являться последний день отпуска, а не день истечения срока трудового договора.

Например, срок трудового договора истекает 01.02.2018 (последний день работы). Работник просит в связи с прекращением с ним трудового договора предоставить ему не использованный им отпуск продолжительностью 25 календарных дней с последующим увольнением. Днем увольнения будет 27.02.2018.

**6.** В том случае, когда неиспользованный отпуск с последующим увольнением предоставляется работнику, увольняющемуся по собственному желанию, он вправе отозвать свое заявление об увольнении, но при условии, если отпуск еще не начался и если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (см. коммент. к ст. 64).

**7.** В практике применения ст. 127 возник вопрос, вправе ли работник требовать продления отпуска, предоставленного с последующим увольнением, если в период отпуска он заболел. Полагаем, что ответ на этот вопрос должен быть отрицательным, поскольку реально (фактически) трудовые отношения с работником прекращены с момента начала отпуска. Такой вывод подтверждают и правила ч. 4 ст. 127, в соответствии с которыми работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска, пусть даже это только первый день отпуска.

Изъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил желание прекратить трудовое отношение с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомерностью его прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому следует полагать, что с момента начала отпуска работодатель не несет каких-либо обязательств перед работником, получившим отпуск с последующим увольнением, и, следовательно, правила о продлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренные ч. 1 ст. 124 ТК, к таким работникам не применяются.

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

Комментарий к статье 128

**1.** Помимо ежегодных оплачиваемых отпусков, работникам в соответствии с комментируемой статьей могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы.

В соответствии с ч. 1 ст. 128 продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем. Таким образом, в каждом конкретном случае продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению сторон в зависимости от обстоятельств (причин), по которым возникла необходимость в таком отпуске.

**2.** Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен (по письменному заявлению работника) только при наличии уважительной причины. Поэтому в заявлении работник обязан указать причину, по которой ему необходим отпуск.

Является ли причина уважительной, решает работодатель. По сложившейся практике к уважительным причинам, помимо вступления в брак, смерти близких родственников, относятся проводы сына на службу в армию, отправка детей на отдых в летние лагеря и т.п.

**3.** Отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные ст. 128, подразделяются на две группы: те, которые даются по усмотрению работодателя (т.е. работодатель вправе отказать в предоставлении отпуска), и те, которые работодатель обязан предоставить по заявлению работника.

К первой группе относятся отпуска, предоставляемые по семейным и другим уважительным причинам.

Ко второй - отпуска, предусмотренные ч. 2 ст. 128 для отдельных категорий работников (этот перечень не является исчерпывающим). Работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы и в других случаях, предусмотренных ТК, иным федеральным законом или коллективным договором.

В частности, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

К другим предусмотренным ТК и иными федеральными законами случаям предоставления отпусков без сохранения заработной платы можно отнести отпуска, предоставляемые:

- работникам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми, продолжительностью до 14 календарных дней - в соответствии со ст. 263 ТК (см. коммент. к ней);

- работникам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы - продолжительностью до трех недель в году в удобное для них время года (Закон РФ "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы", Федеральный закон "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц (см. коммент. к ст. ст. 173, 174);

- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, в т.ч. и инвалидам, - от 35 до 60 дней в году (ст. ст. 14 - 19 **Закона о ветеранах**).

**4.** Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы независимо от их назначения и продолжительности они должны оформляться приказом (распоряжением) об отпуске.

Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

Статья 129. Основные понятия и определения

Комментарий к статье 129

**1.** Комментируемая статья определяет основные понятия, используемые в гл. 20 и 21 ТК.

Вознаграждение за труд (выполнение трудовой функции в соответствии с заключенным трудовым договором) согласно данному в комментируемой статье определению состоит из трех частей: основной (тарифной), компенсационной и стимулирующей.

Основная часть заработной платы, иногда называемая тарифной, исчисляется на основе установленных ТК критериев: квалификация работника; сложность, количество, качество и условия выполняемой работы.

Заработная плата выплачивается работнику за выполнение норм труда, установленных в соответствии с законодательством (ст. ст. 159 - 162 ТК). Нормы труда, по существу, определяют количество труда, которое работник должен предоставить работодателю. Универсальным измерителем количества труда является рабочее время, хотя могут использоваться и другие количественные характеристики, например дневная выработка.

Оплата труда в соответствии с его количеством означает, что работнику оплачивается весь предоставленный им труд. Например, если работник в течение месяца привлекался к сверхурочным работам, оплачивается не только труд в пределах нормы рабочего времени, но и дополнительная (сверхурочная) работа. Напротив, если работник отсутствовал на работе, оплачивается только фактически отработанное время.

Качество труда - второй важнейший критерий определения заработной платы - характеризует его сложность, ответственность, напряженность, тяжесть, самостоятельность.

Распространившееся в последние годы мнение о том, что упоминание о качестве труда означает отсутствие брака в работе (добросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей), не согласуется с экономической доктриной, которая ввела этот термин в оборот. Качество труда, в отличие от количества, - характеристика его содержательной стороны. Оно учитывается при установлении заработной платы еще до начала трудовой деятельности конкретного работника и не отражает отношение работника к исполнению своих обязанностей.

Качество труда проявляется прежде всего в его сложности - уровне выполняемых работником задач. О сложности труда можно судить по наименованию специальности, должности: существуют специальности, выполнение работы по которым требует начальной, средней или высшей профессиональной подготовки; должности могут характеризоваться наличием категорий (врач I категории, высшей категории и т.п.) либо указанием на степень ответственности и самостоятельности выполняемой работы (младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник и т.д.).

Со сложностью труда корреспондируется квалификация работника, требуемая для выполнения соответствующей работы. Таким образом, выделенные законодателем критерии оплаты труда в определенной степени дублируют друг друга. При этом важно помнить, что квалификация работника учитывается лишь в том случае, когда она необходима для выполнения поручаемой ему работы. Например, когда высококвалифицированный работник заключает трудовой договор о выполнении неквалифицированной работы, размер его заработной платы определяется сложностью выполняемой им работы, а не его квалификацией, которая в данном случае не имеет значения.

Кроме того, и сложность труда, и квалификация работника являются элементами, характеризующими качество труда. С учетом того что качество труда также указано как критерий определения оплаты труда, было бы достаточно предусмотреть, что вознаграждение за труд устанавливается в соответствии с его количеством и качеством.

Последним критерием определения основной части заработной платы законодатель называет условия выполняемой работы. Это действительно важный критерий, однако он в большей степени имеет значение для второй - компенсационной - части заработной платы, поскольку тарифные ставки и оклады сравнительно редко устанавливаются с учетом условий труда.

**2.** В качестве второй составляющей оплаты труда Кодекс признает выплаты компенсационного характера. Эти выплаты имеют целью компенсировать неблагоприятное воздействие вредных производственных факторов, климатических условий либо дополнительной нагрузки (трудозатрат).

Комментируемая статья относит к компенсационным выплатам доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Применяя указанную норму, следует помнить, что не все правила оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливают компенсационные выплаты (см. коммент. к ст. 149).

К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822).

Компенсационный характер имеют выплаты за работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению. Среди компенсационных доплат называют также доплату за руководство бригадой, за многосменный режим работы, за работу вахтовым методом, за разделение рабочего дня на части и др.

Анализируя компенсационные выплаты, необходимо отличать их (входящих в состав заработной платы и непосредственно связанных с выполнением трудовой функции) от компенсаций, предусмотренных гл. 23 ТК. В соответствии со ст. 164 ТК компенсации представляют собой денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Кодексом и другими федеральными законами. В качестве компенсаций, в частности, названо возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (по проезду, найму жилого помещения и др.) (ст. ст. 167, 168 ТК).

Трудовой кодекс упоминает и о компенсациях работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219). В данном контексте термин "компенсации" имеет самое широкое значение и обозначает все меры, призванные компенсировать неблагоприятное воздействие тяжести или условий труда. К таким компенсациям можно отнести: дополнительный отпуск (ст. 116 ТК); лечебно-профилактическое питание (молоко), предоставляемое работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 222 ТК), а также доплаты (повышенные тарифные ставки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК).

Таким образом, компенсационные выплаты за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда представляют собой часть компенсаций, обеспечивающих охрану труда.

Необходимо обратить внимание на невозможность четко отграничить основную (тарифную) часть заработной платы от компенсационной в силу того обстоятельства, что учет условий труда осуществляется либо путем увеличения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), либо путем установления доплаты компенсационного характера.

**3.** Третьей составляющей заработной платы являются стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Среди таких выплат надо назвать:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы (Перечень видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 818).

Предложенный Перечень не учитывает различного вида премий, которые могут устанавливаться с различной периодичностью (ежемесячные, квартальные, годовые) и за выполнение различных показателей (групп показателей).

**4.** Тарифная ставка является одним из элементов тарифной системы. Понятие тарифной ставки, данное в комментируемой статье, подчеркивает связь между размером тарифной ставки и сложностью работы (квалификацией работника). Однако размер тарифной ставки зависит и от интенсивности труда, а в ряде случаев - от условий труда.

Тарифная ставка устанавливается за выполнение нормы труда за единицу времени. Различают часовые, дневные, месячные тарифные ставки.

Тарифная ставка представляет собой тарифную (основную) часть заработной платы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

К социальным выплатам относят выплаты, обусловленные наличием трудовой связи работника и работодателя, однако не зависящие непосредственно от количества и качества труда. Как правило, такие выплаты предусматриваются коллективными договорами, соглашениями либо локальными нормативными актами. Так, Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении организациями форм федерального государственного статистического наблюдения, утв. Постановлением Госкомстата России от 24.11.2000 N 116 (в настоящее время утратила силу), определяла, что в состав выплат социального характера включаются выплаты, связанные с предоставленными работникам социальными льготами, в частности, на лечение, отдых, проезд, трудоустройство (без пособий из государственных социальных внебюджетных фондов). Такой подход допустимо применять и в настоящее время. К выплатам социального характера указанная Инструкция относила, в частности, единовременные пособия (выплаты, вознаграждения) при выходе на пенсию, доплаты к пенсиям работающим пенсионерам за счет средств организации, страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного добровольного страхования в пользу работников (кроме обязательного государственного личного страхования), страховые платежи (взносы), уплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей, расходы по оплате учреждениям здравоохранения услуг, оказываемых работникам, оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия (кроме выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов), оплата абонементов в группы здоровья, занятий в спортивных секциях, оплата расходов по протезированию и другие подобные расходы, оплата подписки на газеты, журналы, оплата услуг связи в личных целях, возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных учреждениях, стоимость подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям работников за счет средств организации, оплата стоимости проездных документов к месту работы и обратно.

**5.** Оклад (должностной оклад), так же как тарифная ставка, связан с выполнением определенной меры труда установленной сложности, но устанавливается всегда в расчете на месяц.

В состав оклада не входят компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

**6.** В ТК введены понятия базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы. Эти понятия применяются только в государственных или муниципальных учреждениях и выступают гарантией для работников определенной профессиональной группы: ниже базового оклада заработную плату работнику установить нельзя.

Величина базового оклада обеспечивает установление справедливой заработной платы в рамках одной профессиональной квалификационной группы, недопущение необоснованной дифференциации оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а главное, невозможность произвольного снижения основной части заработной платы по каждой профессиональной квалификационной группе.

Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

Комментарий к статье 130

**1.** Одной из основных гарантий признается величина МРОТ. Минимум заработной платы выполняет две функции: защищает трудящихся от неоправданно низкой заработной платы и является базовой величиной для составления тарифных сеток и схем должностных окладов.

**2.** В систему государственных гарантий по оплате труда работников включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Главной (и пока единственной) такой мерой является индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (см. коммент. к ст. 134).

**3.** Гарантией получения работником заработной платы в полном объеме выступает ограничение удержаний из заработной платы работника. Трудовой кодекс ограничивает как основания удержаний, так и их размеры.

**4.** Следующей гарантией по оплате труда работников, отнесенной к государственным, является ограничение оплаты труда в натуральной форме (см. ст. 131 ТК).

**5.** Среди гарантий названо и обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.

В соответствии с п. 1 ст. 64 ГК РФ при ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью. Аналогичное правило действует в отношении индивидуального предпринимателя (ст. 134 **Закона о банкротстве**).

Признание работодателя банкротом рассматривается законодателем как основание для предоставления работникам специальных гарантий, обеспечивающих реализацию их трудовых прав, в том числе права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Статья 2 **Закона о банкротстве** признает работников организации кредиторами в части требования выплаты выходного пособия и оплаты труда. Правовое положение работников в случае признания работодателя банкротом характеризуется наличием у них некоторых преимуществ по сравнению с другими кредиторами. В частности, на удовлетворение требований о взыскании задолженности по заработной плате не распространяется мораторий (ст. 95 **Закона о банкротстве**).

В случае недостаточности денежных средств на счете работодателя для удовлетворения предъявленных к нему требований в первую очередь осуществляется списание по исполнительным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для удовлетворения требований о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью, а также требований о взыскании алиментов; во вторую очередь удовлетворяются требования по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, если эти требования подтверждены исполнительными документами (удостоверением КТС, исполнительным листом); в третью очередь производится списание по платежным документам, предусматривающим перечисление или выдачу денежных средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору (п. 2 ст. 855 ГК РФ).

**6.** Среди государственных гарантий по оплате труда работников названы также федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями. Эти гарантии имеют общий характер и приобретают значение при применении не только правовых норм об оплате труда, но и норм других институтов трудового права (см. ст. ст. 353 - 369 ТК).

**7.** Применительно к оплате труда основным нарушением работодателей является задержка выплаты заработной платы. Это нарушение влечет неблагоприятные последствия как для работодателя, так и для его должностных лиц. Во-первых, работодатель за каждый день задержки выплаты заработной платы выплачивает компенсацию. Во-вторых, руководители и иные должностные лица организаций, виновные в задержке выплаты заработной платы, могут быть привлечены к дисциплинарной (ст. ст. 195, 362, 419 ТК), административной (ст. 5.27 КоАП РФ) и уголовной (ст. 145.1 УК РФ) ответственности. В-третьих, работник может прибегнуть к самозащите своего права на получение заработной платы своевременно и в полном объеме (см. коммент. к ст. 142 ТК), т.е. приостановить выполнение трудовых обязанностей до выполнения работодателем своих обязательств.

Иные нарушения законодательства об оплате труда, например невыплата премии, установленной системой оплаты труда, оплата сверхурочных работ в одинарном размере, выплата заработной платы полностью в натуральной форме и т.п., могут повлечь административную ответственность работодателя и (или) его должностных лиц (ст. 5.27 КоАП РФ). Если нарушаются требования коллективного договора или соглашения, например, об установлении доплаты определенного размера за работу в ночное время, работодатель либо лицо, его представляющее, могут быть привлечены к административной ответственности по ст. 5.31 КоАП РФ.

**8.** К государственным гарантиям ТК относит и обеспечение регулярности выплаты заработной платы (см. коммент. к ст. 136).

**9.** На территории РФ в силу ее международных обязательств (ст. 10 ТК) действует еще одна гарантия, не предусмотренная непосредственно ТК, - запрещение цессии в отношении заработной платы. Указанная гарантия предусмотрена ст. 10 Конвенции МОТ N 95 "Относительно защиты заработной платы" (1949), которая ратифицирована СССР 31.01.1961 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, которые предписаны национальным законодательством. Поскольку соответствующие законодательные положения отсутствуют, надо полагать, что в настоящее время уступка права требования невыплаченной (задержанной) заработной платы невозможна.

Статья 131. Формы оплаты труда

Комментарий к статье 131

**1.** Заработная плата выплачивается в двух формах: денежной и натуральной. Выплата заработной платы в денежной форме в большинстве случаев осуществляется в валюте Российской Федерации (в рублях). Однако законодательством о валютном регулировании и валютном контроле может быть предусмотрена выплата заработной платы в иностранной валюте.

В соответствии с Федеральным законом от 10.12.2003 N 173-ФЗ "О валютном регулировании и валютном контроле" заработная плата в иностранной валюте может выплачиваться работникам, занятым у работодателей, которые ч. 1 ст. 1 указанного Закона относит к резидентам. Это юридические лица, созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации; их филиалы, представительства и иные подразделения, находящиеся за пределами территории РФ; официальные представительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, находящиеся за пределами территории РФ, включая дипломатические представительства, консульские учреждения и т.д.

По сложившейся практике, заработная плата работников (государственных служащих), осуществляющих трудовую деятельность за пределами территории РФ, выплачивается в валюте Российской Федерации и в иностранной валюте страны пребывания. Работники (государственные служащие), которым часть заработной платы выплачивается в иностранной валюте, перечислены в п. п. 26, 27 ч. 1 ст. 9 и п. п. 6.1, 6 ст. 12 Федерального закона от 10.12.2003 N 173-ФЗ "О валютном регулировании и валютном контроле".

Для работников, выполняющих трудовые обязанности на территории РФ, выплата заработной платы в иностранной валюте или в условных единицах, которые по своему стоимостному выражению соответствуют определенной иностранной валюте, не предусмотрена (см., например, письмо Роструда от 20.11.2015 N 2631-6-1).

**2.** Денежная форма заработной платы является основной, поскольку деньги играют роль всеобщего эквивалента. Натуральная форма заработной платы может использоваться только как дополнительная, т.е. товарами (продукцией) может быть выплачена лишь часть заработной платы, причем меньшая часть.

Частичная (не более 20%) оплата труда в натуральной форме может быть предусмотрена коллективным или трудовым договором. Порядок выплаты заработной платы товарами либо продукцией, производимой в организации, определяется указанными договорами.

Следует иметь в виду, что законодатель не предусматривает возможности установить натуральную форму оплаты труда отраслевым соглашением или локальным нормативным актом. Очевидно, такое ограничение имеет целью, с одной стороны, максимально учесть особенности организации труда и финансового положения конкретного работодателя, с другой - обеспечить учет волеизъявления работников (работника).

**3.** Помимо закрепления самого факта и порядка выплаты заработной платы в неденежной форме, в указанных договорах необходимо письменное заявление работника, подтверждающее его согласие на такую форму оплаты труда.

**4.** Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, а также объектов, изъятых из оборота или ограниченных в обороте, не допускается (см. ст. 129 ГК РФ). К таким объектам согласно действующему законодательству относятся: оружие и боеприпасы, наркотические средства и психотропные вещества, драгоценные и редкоземельные металлы и изделия из них, драгоценные камни и изделия из них, рентгеновское оборудование и т.д.

**5.** Комментируемая статья должна применяться с учетом положений Конвенции МОТ N 95 (1949). В соответствии с указанной Конвенцией ч. 3 комментируемой статьи запрещает выплату заработной платы не только в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия и боеприпасов, но также и в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок.

**Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2** с учетом положений Конвенции N 95 определяет правила выплаты заработной платы в натуральной форме.

Как следует из п. 54 названного Постановления, выплата заработной платы в натуральной форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

1) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом ст. 131 ТК не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

2) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы;

3) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

4) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

5) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость, во всяком случае, не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

Статья 132. Оплата по труду

Комментарий к статье 132

**1.** Комментируемая статья устанавливает критерии определения размера заработной платы, в качестве которых выступают квалификация работника, сложность труда, его количество и качество. Однако оплата труда работника зависит не только от этих критериев, но и от условий труда, от индивидуальных и коллективных достижений и других факторов, которые тем не менее всегда имеют объективный характер, т.е. характеризуют сам труд, условия его выполнения (в широком смысле слова) либо эффективность.

Основной смысл ч. 1 ст. 132 заключается в том, что заработная плата работника определяется не произвольно, а на основе установленных законодательством критериев, которые отражают значимость его труда, позволяют разумно и справедливо дифференцировать оплату труда работников в зависимости от объективных обстоятельств. Установление таких критериев - основа обеспечения справедливой заработной платы, которая гарантируется всем трудящимся в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (1966). Как отметил Конституционный Суд РФ в своем Постановлении от 07.12.2017 N 38-П, в силу конституционных положений и норм международного права правовое регулирование оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, должно гарантировать установление им размера заработной платы на основе объективных критериев, отражающих квалификацию работника, характер и содержание трудовой деятельности с учетом условий ее осуществления, которые, в свою очередь, имеют значение для определения объема средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы.

**2.** Заработная плата по общему правилу не ограничивается максимальным размером. Работник имеет право получить оплату, исчисленную на основе установленных критериев, без каких бы то ни было ограничений, если иное не предусмотрено ТК. Прямых ограничений максимального размера заработной платы ТК в настоящее время не предусматривает, однако закрепляет правило, согласно которому для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий, а также руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы перечисленных руководителей и среднемесячной заработной платы работников соответствующих учреждений и предприятий. Он определяется нормативными правовыми актами Правительства РФ (см. Постановление Правительства РФ от 29.11.2016 N 1259 "О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы председателя правления Пенсионного фонда Российской Федерации, председателя Фонда социального страхования Российской Федерации, председателя Федерального фонда обязательного медицинского страхования, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих фондов"), нормативными правовыми актами субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (см. коммент. к ст. 145).

**3.** В Российской Федерации запрещается дискриминация при установлении или изменении условий оплаты труда. Это своего рода конкретизация положений ст. 3 ТК, запрещающей дискриминацию в сфере труда, и ст. 22 ТК, обязывающей работодателя обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности. Запрещение дискриминации связано и с обеспечением справедливой заработной платы.

Понятие дискриминации, сформулированное в ст. 3 ТК, применительно к заработной плате может интерпретироваться как недопущение повышения либо снижения размера заработной платы, установления более (или менее) благоприятных условий оплаты труда в зависимости от обстоятельств и факторов, не связанных с критериями, определенными в части первой комментируемой статьи. Основаниями дискриминации, т.е. необоснованного установления ограничений, исключений или предпочтений при установлении или изменении условий оплаты труда, могут выступать пол работника, его возраст, национальная или расовая принадлежность, социальное происхождение, имущественное положение, религиозные и политические убеждения и другие обстоятельства, не связанные с количеством и качеством затраченного работником труда.

На практике дискриминация в сфере оплаты труда бывает связана с различными обстоятельствами, например с прохождением испытания при приеме на работу: существует практика установления работнику в период испытательного срока более низкой заработной платы по сравнению с работниками, выполняющими работу по той же должности (профессии, специальности), но уже прошедшими испытание. В качестве другого примера можно привести установление доплат (надбавок, персональных окладов) работникам, заключившим срочный трудовой договор, в том случае, когда они выполняют точно такую же работу, как работники, трудовые отношения которых не ограничены сроком.

В судебной практике признано дискриминационным оставление без изменения размера оклада работника, подлежавшего увольнению по сокращению штата, в то время как другим работникам, выполнявшим аналогичную работу, оклады были повышены почти в 2 раза (см. Определение Верховного Суда РФ от 08.12.1992).

Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда

Комментарий к статье 133

**1.** Институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (Постановление Конституционного Суда РФ от 27.11.2008 N 11-П).

**2.** Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом. В настоящее время действует Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", который установил МРОТ с 01.05.2018 в сумме 11 163 руб. в месяц.

Экономическая сущность минимальной оплаты труда проявляется в обеспечении нормального воспроизводства рабочей силы (работника, выполняющего простые работы в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью). При этом должна учитываться и иждивенческая нагрузка (необходимость содержать как минимум одного ребенка). В экономическое содержание минимальной заработной платы входит также выполнение работником минимального объема работы, обеспечивающего работодателю получение необходимой нормы прибыли от использования труда неквалифицированного работника.

**3.** Норма об установлении МРОТ на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения была введена в ТК на основании международно-правовых актов. В частности, Всеобщая декларация прав человека (1948) предусматривает право каждого на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи (ст. 23). Аналогичные положения содержатся и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966), Европейской социальной хартии (пересмотренной) (1996).

В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 24.10.1997 N 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации" для обоснования устанавливаемого на федеральном уровне МРОТ используется прожиточный минимум в целом по Российской Федерации.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.2017 N 1702 "О порядке установления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации" величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации с 01.01.2018 устанавливается нормативным правовым актом Минтруда России по согласованию с Минэкономразвития России и Минфином России.

Приказом Минтруда России от 13.04.2018 N 232н "Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за IV квартал 2017 года" величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации установлена за IV квартал 2017 г. на душу населения 9 786 руб., для трудоспособного населения - 10 573 руб., пенсионеров - 8 078 руб., детей - 9 603 руб.

**4.** В соответствии с Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда" с 01.01.2019 минимальный размер оплаты труда устанавливается в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. Указанным Законом предусматривается, что минимальный размер оплаты труда будет устанавливаться федеральным законом ежегодно 1 января в размере величины прожиточного минимума за II квартал предыдущего года. Статьей 1 данного Федерального закона установлена гарантийная норма на тот случай, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал года, предшествующего предыдущему году. В этом случае минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

**5.** Минимальный размер оплаты труда применяется исключительно для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности (ст. 3 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"). Размер стипендий, социальных выплат, а также порядок осуществления индексации оплаты труда и социальных выплат устанавливаются нормативными правовыми актами и не зависят от величины МРОТ.

**6.** Часть 2 комментируемой статьи устанавливает полномочия по обеспечению выполнения предписания о МРОТ.

**7.** Минимальный размер оплаты труда представляет собой одну из основных государственных гарантий по оплате труда (см. коммент. к ст. 130). Это проявляется прежде всего в том, что вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления. Это согласуется с социально-экономической природой минимального размера оплаты труда, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени (Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 N 38-П).

**8.** Гарантийный характер минимального размера оплаты труда проявляется прежде всего в том, что за отработанную месячную норму рабочего времени при выполнении норм труда (трудовых обязанностей) работник не может получить меньше установленного федеральным законом минимума. Указанная гарантия не распространяется на случаи, когда работник по каким-либо причинам не отработал норму рабочего времени (например, прогулял несколько дней, использовал очередной отпуск либо отпуск без сохранения заработной платы); не выполнил норму труда (например, при сдельной оплате труда не выполнил дневную норму выработки). В связи с тем, что сдельные расценки рассчитываются на основе месячной (дневной) тарифной ставки, невыполнение нормы выработки автоматически приводит к уменьшению заработка. Невыполнение же трудовых обязанностей (за исключением такого нарушения трудовой дисциплины, как прогул) само по себе не влечет снижения заработка. Неисполнение либо ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, допущенное работником по его вине, является дисциплинарным проступком и может повлечь применение дисциплинарной ответственности.

**9.** При работе на условиях неполного рабочего времени размер месячной заработной платы может быть меньше МРОТ, поскольку в этом случае норма рабочего времени не отрабатывается.

**10.** Минимальный размер оплаты труда является основой для установления базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников государственных и муниципальных учреждений. Это также проявление гарантийного характера минимума заработной платы.

**11.** Установление такой государственной гарантии, как минимальный размер оплаты труда, определение содержания и объема этой гарантии, а также изменение соответствующих правовых норм не затрагивает других гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для работников, включая повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (Определение Конституционного Суда РФ от 01.10.2009 N 1160-О-О).

Из решений Конституционного Суда РФ следует, что при установлении системы оплаты труда необходимо в равной мере соблюдать как норму, гарантирующую работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила ст. ст. 2, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 ТК, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях (Определения от 01.10.2009 N 1160-О-О, от 17.12.2009 N 1557-О-О, от 25.02.2010 N 162-О-О и от 25.02.2013 N 327-О; Постановление от 07.12.2017 N 38-П).

Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации

Комментарий к статье 133.1

**1.** Комментируемая статья предусматривает право социальных партнеров, действующих на региональном уровне, устанавливать минимальный размер оплаты труда в субъекте РФ и определяет порядок заключения соответствующего соглашения, присоединения к нему и распространения соглашения на работодателей, не принимавших участия в его заключении.

**2.** Региональное соглашение о минимальной заработной плате в субъекте РФ упоминается как самостоятельный вид соглашения. Оно заключается с соблюдением общих правил, установленных ст. 47 ТК, однако имеет одну существенную особенность: в силу прямого указания законодателя оно заключается на трехсторонней основе в рамках региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Как отметил Конституционный Суд РФ в своем Постановлении от 07.12.2017 N 38-П, ст. 133.1 не предусматривает полномочия социальных партнеров, заключающих указанное соглашение, помимо размера минимальной заработной платы самостоятельно определять правила о включении в нее каких-либо выплат, в частности районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок. Следовательно, при заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте РФ трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ должна руководствоваться общими правилами определения содержания соглашения, установленными ст. ст. 45 и 46 ТК. В частности, согласно ч. 1 ст. 45 данного Кодекса полномочные представители работников и работодателей на всех уровнях социального партнерства, в том числе на региональном, должны действовать в пределах их компетенции.

**3.** Порядок присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате в субъекте РФ аналогичен порядку присоединения к отраслевому соглашению, заключенному на федеральном уровне (ст. 48 ТК). Единственным исключением является обязанность руководителя уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ уведомить о заключении соглашения и опубликовании предложения о присоединении к нему Роструд России, а копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направить в территориальное управление Роструда.

**4.** Организации, финансируемые из федерального бюджета, не являются участниками регионального соглашения о минимальной заработной плате и ни при каких обстоятельствах не обязаны его исполнять. В противном случае сложилась бы ситуация, когда федеральные органы государственной власти вынуждены были бы выполнить решение, принятое, во-первых, социальными партнерами, которые могут предусматривать обязанности лишь в рамках системы социального партнерства, во-вторых, с участием региональных органов исполнительной власти, которые не обладают полномочиями по возложению каких-либо обязанностей на органы власти федерального уровня.

Таким образом, работники, состоящие в трудовых отношениях с федеральными учреждениями (иными организациями, финансируемыми из федерального бюджета), исключаются из сферы действия регионального соглашения о минимальной заработной плате.

На работников иных организаций, в том числе финансируемых из регионального или местного бюджетов, соглашение о минимальной заработной плате в субъекте РФ распространяется по общим правилам (см. ст. 48 ТК).

**5.** Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ устанавливается с учетом социально-экономических условий осуществления трудовой деятельности и проживания в данном регионе и имеет целью повышение уровня оплаты труда по сравнению с установленным на федеральном уровне.

**6.** Части 5 и 11 комментируемой статьи практически дословно повторяют положения ч. ч. 2 и 3 ст. 133 ТК.

**7.** Минимальная заработная плата в субъекте РФ представляет собой установленную в системе социального партнерства дополнительную гарантию, которая не заменяет гарантии, предусмотренные федеральным законом, в том числе повышенную оплату труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями. Закрепляя возможность в рамках трехстороннего сотрудничества устанавливать минимальную заработную плату в субъекте РФ, федеральный законодатель исходил из того, что в механизме правового регулирования оплаты труда такая дополнительная гарантия будет в соответствующих случаях применяться вместо величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных ТК (Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 N 38-П).

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Комментарий к статье 134

**1.** Реальное содержание заработной платы представляет собой совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести за определенное количество денежных знаков, составляющих номинальную оплату труда.

В силу происходящих в рыночной экономике инфляционных процессов реальное содержание заработной платы имеет тенденцию к уменьшению. Для того чтобы предотвратить снижение покупательной способности зарплаты, вводят механизмы индексации.

Индексация направлена на корреляцию размера номинальной заработной платы с ростом цен: по мере роста цен увеличивается размер заработной платы. Это помогает предотвратить снижение реальной заработной платы или минимизировать степень снижения. Повышения уровня реального содержания заработной платы индексация не обеспечивает, поэтому в статье специально указано, что индексация лишь включается в механизм повышения реального содержания заработной платы, отнюдь не являясь единственным способом его обеспечения.

**2.** Индексации подлежит не только начисляемая заработная плата, но и другие выплаты, причитающиеся работнику. Так, он имеет право на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов (ч. 3 п. 55 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

**3.** Трудовое законодательство с 01.01.2005 не предусматривает единого для всех работников способа индексации заработной платы.

Не существует и единого комплекса гарантий проведения индексации, таких как установленный законодательством порог индексации, ее периодичность, минимальная величина и т.п. Законодатель устанавливает лишь обязанность работодателя осуществлять индексацию. Важно подчеркнуть, что обязанность эта должна осуществляться независимо от финансового положения работодателя.

Минтруд и подведомственные ему органы (Роструд) исходят из того, что индексация заработной платы в соответствии со ст. ст. 22, 130, 134 ТК является обязанностью работодателя (письмо Роструда от 19.04.2010 N 1073-6-1 "Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем"; письмо Минтруда России от 26.12.2017 N 14-3/В-1135).

В Докладе с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за 3 квартал 2017 г., Роструд еще раз подчеркнул, что работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Если по итогам календарного года, в течение которого Росстат фиксировал рост потребительских цен, индексация заработной платы не проведена, работодатель подлежит привлечению к установленной законом ответственности вне зависимости от того, был им принят соответствующий локальный акт или нет. Одновременно надзорные или судебные органы обязаны понудить его к устранению допущенного нарушения трудового законодательства как в части проведения индексации, так и в части принятия локального акта, если таковой отсутствует.

Существует судебная практика, основанная на таком подходе. В том случае, когда ни коллективным договором, ни соглашением, ни локальными нормативными актами организации порядок индексации не установлен, суд считает возможным обязать работодателя установить правила индексации (см., например, Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 19.07.2012 по делу N 33-6936/2012).

**4.** В зависимости от вида работодателя индексация заработной платы осуществляется различными по своей юридической силе нормативными правовыми актами. Так, порядок проведения индексации в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Важно обратить внимание на то, что в числе работодателей, осуществляющих индексацию в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством, называются государственные органы и органы местного самоуправления, которые формируются соответственно из государственных служащих (в их число входят не только гражданские служащие, но и военнослужащие и сотрудники правоохранительных органов) и муниципальных служащих, служебные отношения которых регулируются специальными законами и денежное содержание которых индексируется в особом порядке.

Индексация работников государственных учреждений производится, как правило, по решению, принятому соответствующим государственным органом. Например, заработная плата работников государственных учреждений г. Москвы с 01.01.2018 проиндексирована в размере 4% должностных окладов, ставок заработной платы в соответствии с Постановлением Правительства г. Москвы от 28.11.2017 N 917-ПП.

**5.** В организациях так называемого реального сектора экономики, а также для работников работодателей - физических лиц порядок индексации может быть установлен отраслевым (межотраслевым) соглашением, коллективным договором или локальным нормативным актом. Не исключена и возможность установления порядка индексации в трудовом договоре, хотя комментируемая статья прямо на это не указывает. Индексация заработной платы является одним из условий оплаты труда, которые должны отражаться в трудовом договоре. В том случае, когда коллективный договор не заключен, а локальный нормативный акт не принят (например, при возникновении трудового отношения между двумя физическими лицами), правила индексации могут быть установлены в трудовом договоре.

В Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ N 4 (2017), утвержденном Постановлением Президиума Верховного Суда РФ 15.11.2017 (п. 10), совершенно справедливо указывается, что при разрешении споров работников с организациями-работодателями, не получающими бюджетного финансирования, по поводу индексации заработной платы подлежат применению положения локальных нормативных актов, устанавливающие системы оплаты труда, порядок индексации заработной платы работников в таких организациях.

Содержание правового регулирования, осуществленного локальным нормативным актом, не может быть принято безусловно, без оценки его соответствия требованиям действующего трудового законодательства. В упомянутом Обзоре приводится Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ N 18-КГ17-10, в котором, ссылаясь на приказ Банка, обусловливающий проведение индексации достижением определенных в данном приказе экономических показателей, Судебная коллегия исходит из того, что такое положение законно и подлежит применению при разрешении конкретного спора. Однако в строгом соответствии со ст. 134 ТК основанием проведения индексации является рост потребительских цен на товары и услуги, а не экономическое благополучие работодателя. Работодателю предоставлено право определить порядок индексации, а не ее основания (установленные законом).

Кроме того, в данном определении вопреки буквальному смыслу комментируемой статьи позиции федерального государственного органа, определяющего государственную политику в сфере труда и его оплаты (Минтруда России), и нижестоящих судов, принявших вполне обоснованное решение по конкретному делу, фактически отрицается законодательное возложение на работодателя обязанности индексировать заработную плату.

**6.** Трудовой кодекс не устанавливает никаких требований к механизму индексации, поэтому законодатель (орган исполнительной власти, орган местного самоуправления, работодатель) вправе избрать любые критерии для проведения индексации и предусмотреть любой порядок ее осуществления. Обычно индексация производится путем повышения тарифных ставок (должностных окладов).

Размер повышения, его периодичность, минимальные и максимальные размеры устанавливаются соответствующим органом государственной власти, местного самоуправления или работодателем (работодателем совместно с представительным органом работников).

Статья 135. Установление заработной платы

Комментарий к статье 135

**1.** Заработная плата (размер вознаграждения за труд и его составляющие) в соответствии со ст. 57 ТК относится к обязательным условиям трудового договора, поэтому должна найти в нем отражение. Вместе с тем это условие определяется в строгом соответствии с той системой оплаты труда, которая действует у данного работодателя. Иными словами, условия оплаты труда конкретного работника не могут отличаться от условий, установленных для других работников данной категории. При этом по соглашению сторон трудового договора возможно определение должностного оклада в пределах "вилки", установление персональных надбавок, связанных с высокой квалификацией работника, особой важностью и сложностью выполняемых им задач и т.п.

Исключение из этого правила составляют руководители организации, их заместители и главные бухгалтеры (см. коммент. к ст. 145).

**2.** Трудовой договор в соответствии с общими правилами не может ухудшить положение работника по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (ст. ст. 9, 57 ТК).

Это правило конкретизировано применительно к оплате труда. Часть 5 комментируемой статьи запрещает при определении условий труда в трудовом договоре ухудшать их по сравнению с установленными вышеуказанными актами и договорами.

**3.** Система оплаты труда по смыслу комментируемой нормы представляет собой совокупность правил определения заработной платы. Она включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника, так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов). В систему оплаты труда включаются также условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий.

**4.** Порядок исчисления заработка работника строится на основании избранного способа установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него.

В зависимости от основного показателя учета результатов труда конкретного работника можно выделить две формы заработной платы - повременную и сдельную. Одна из них может быть выбрана для построения системы оплаты труда работников конкретного работодателя.

При повременной форме в качестве основного показателя учета результатов труда (критерия оценки работы) выступает отработанное рабочее время. При сдельной оплате - количество изготовленной продукции (оказанных услуг). Однако в обеих формах оплаты труда учитываются и результативность (производительность) труда, и соблюдение нормы рабочего времени.

Формы оплаты труда делятся на системы. Традиционно выделяют следующие системы оплаты труда.

Простая повременная система. При использовании этой системы размер заработной платы определяется на основе установленной тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.

Повременно-премиальная система предполагает выплату тарифной ставки (должностного оклада) и премии за выполнение плана по объему и качеству продукции, экономию сырья и материалов, выполнение договорных обязательств организации и т.п.

Прямая сдельная система предлагает наиболее простой способ определения заработка - путем умножения расценки на количество изготовленных деталей (произведенных операций). Расценка рассчитывается исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени.

Сдельно-премиальная система оплаты труда основана на установлении в дополнение к заработку по прямым сдельным расценкам премии за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей, например за выполнение (перевыполнение) норм выработки, снижение трудоемкости, экономию сырья и материалов, освоение новой техники, снижение процента брака и т.д.

Сдельно-прогрессивная система характеризуется тем, что рабочему за выполнение установленной нормы (базовой величины) оплата производится по обычным сдельным расценкам, а при перевыполнении нормы расценки повышаются.

Сдельно-регрессивная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда экономически нецелесообразно наращивать объемы производства сверх установленного плана в связи с невозможностью быстро реализовать сверхплановую продукцию.

Косвенная сдельная система оплаты труда устанавливается для вспомогательных рабочих (занятых ремонтом и наладкой оборудования, другими видами обслуживания основных рабочих). Сущность ее заключается в том, что заработок вспомогательного рабочего зависит от результатов труда основных рабочих.

Аккордная система (сдельный аккорд) предполагает установление размера оплаты не за отдельную единицу продукции (производственную операцию), а за определенный комплекс (объем) работ.

Каждая из указанных систем может быть индивидуальной или коллективной (бригадной) в зависимости от того, определяется заработок рабочего по индивидуальным или групповым показателям.

Наряду с указанными ТК называет тарифную систему оплаты труда (см. коммент. к ст. 143), выделяют также нетрадиционные системы оплаты труда (бестарифную, паевую, комиссионное вознаграждение, рейтинговую, грейдерную).

**5.** Законодатель специально выделяет системы премирования, которые входят составной частью в систему оплаты труда.

Система премирования представляет собой совокупность правил, устанавливающих показатели и условия премирования; размеры премий; периодичность премирования; категории работников, охваченных данным видом премирования; источник финансирования.

Премирование может осуществляться по одному или группе согласованных показателей. Специалисты выделяют четыре основные группы показателей премирования, стимулирующих рабочих за индивидуальные результаты труда. К ним относятся:

- количественные показатели: выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции и номенклатуре, процент выполнения норм выработки, обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, соблюдение или сокращение плановых сроков проведения ремонтных работ, выполнение работ меньшей численностью по сравнению с нормативной, снижение трудоемкости продукции и др.;

- качественные показатели: повышение качества выпускаемой продукции, процент сдачи продукции с первого предъявления, снижение процента брака, повышение коэффициента сортности продукции и т.п.;

- экономия используемых ресурсов: экономное расходование сырья и материалов, экономия топлива и электроэнергии, сокращение затрат на обслуживание и ремонт оборудования и др.;

- рациональное использование техники: выполнение сроков освоения новой техники и прогрессивной технологии, соблюдение технологической дисциплины, повышение коэффициента загрузки оборудования и т.п.

Условием премирования обычно является работа в течение учетного периода и выполнение установленных показателей. Одним из важнейших условий премирования признается и соблюдение трудовой дисциплины. Работники, выполнившие показатели премирования, но совершившие прогул или появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, совершившие иной дисциплинарный проступок (например, нарушение технологических правил изготовления продукции), не приобретают права на премию в полном объеме. Как правило, они либо не премируются (в случае серьезного проступка), либо премия им выплачивается в меньшем размере, чем работникам, выполнившим как показатели, так и условия премирования. Это обычное правило, включаемое в положения о премировании. К сожалению, многие экономисты рассматривают такую ситуацию как депремирование или лишение премии. На самом деле никакого лишения премии не происходит. Работник просто не приобретает права на премию или не приобретает права на премию в установленном (базовом) размере, поскольку он не выполнил всех условий премирования.

Размеры премии определяются, как правило, в процентах от тарифной ставки (оклада).

Размер премии конкретного работника определяется руководителем (работодателем - индивидуальным предпринимателем) с учетом степени выполнения показателей и условий премирования.

Периодичность премирования равняется месяцу или кварталу. Возможно установление премий, которые выплачиваются по результатам работы за год.

Регулярные премии, выплачиваемые по заранее утвержденным показателям (в соответствии с системой премирования), составляют часть заработной платы. Их необходимо отличать от разовых (единовременных) премий, которые являются поощрением работника за особые достижения в труде и выплачиваются за выполнение особо важных заданий, в связи с праздничными или торжественными датами, по итогам смотров или конкурсов (ст. 191 ТК).

**6.** Получили определенное распространение и системы оплаты труда в процентах от выручки, грейдерные системы, с учетом вклада работника в общие результаты деятельности организации и др.

**7.** Система оплаты труда любого работодателя устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это означает, что условия оплаты труда у каждого работодателя должны основываться на тех гарантиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и другими нормативными правовыми актами. Законодатель специально подчеркивает недопустимость ухудшения положения работника, умаления прав, установленных на государственном уровне (ч. 6 комментируемой статьи).

На это обращает внимание и Конституционный Суд РФ. В Определении от 01.10.2009 N 1160-О-О отмечается, что системы оплаты труда разрабатываются на основе требований трудового законодательства и должны гарантировать каждому работнику определение его заработной платы с учетом закрепленных в законодательстве критериев, в том числе условий труда.

При установлении системы оплаты труда каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и требования ст. ст. 2, 22, 130, 132, 135, 146 и 147 ТК, в том числе правило об установлении работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, заработной платы в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), предусмотренными для идентичных видов работ, но с нормальными условиями труда.

Вместе с тем работодатель (совместно или с учетом мнения представительного органа работников) свободен в выборе способа учета количества труда (сдельная или повременная оплата), учета качества (в том числе сложности) труда и квалификации работников (выбор тарифной системы и ее параметров), определения размеров основной (тарифной) части заработной платы, установления систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок в той части, в которой они не определены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Что касается компенсационных доплат и выплат, то обязанность их выплачивать, условия выплаты и минимальный размер, как правило, определены трудовым законодательством. Работодателю остается лишь установить размер и уточнить порядок выплаты (см. ст. ст. 148, 151, 154 ТК).

Особые правила установления системы оплаты труда установлены для работников организаций, финансируемых из бюджета (см. ст. 144 ТК).

**8.** Система оплаты труда должна найти отражение в коллективном договоре, соглашении любого вида (на практике это соглашения, заключаемые на отраслевом, межотраслевом, профессиональном уровне) либо локальном нормативном акте.

Работодатель и представители работников вправе выбрать ту правовую форму закрепления правил оплаты труда, которая представляется им предпочтительной. При этом важно иметь в виду правила соотношения различных источников трудового права. Так, локальный нормативный акт не может ухудшить положение работников по сравнению с коллективным договором, соглашением, а коллективный договор - по сравнению с соглашением, заключенным на уровне выше организации (отраслевым, профессиональным и т.д.).

На практике система оплаты труда обычно устанавливается коллективным договором либо локальным нормативным актом. Существует и такой вариант - часть правил устанавливается коллективным договором, часть - локальным нормативным актом.

В последние годы получила распространение практика включения в коллективный договор в качестве приложения положений об оплате труда, премировании по различным основаниям, выплате вознаграждения по итогам работы за год. При использовании такой модели правового регулирования важно помнить, что приложение к коллективному договору является неотъемлемой его частью. Таким образом, положение об оплате труда, которое является приложением к коллективному договору, становится его частью, а не самостоятельным локальным нормативным актом.

В том случае, когда коллективный договор в организации не заключается либо система оплаты труда в нем не определена, она устанавливается в локальном нормативном акте. Обычно такой акт называется положением об оплате труда. Возможно установление системы оплаты труда несколькими локальными нормативными актами, находящимися в системном единстве, например положением о тарифной системе, положением о премировании, положением о стимулирующих надбавках и положением о компенсационных доплатах.

**9.** Локальный нормативный акт, устанавливающий систему (или некоторые элементы) оплаты труда, принимается с учетом мнения представительного органа работников. Порядок учета мнения определен ст. 372 ТК.

**10.** Часть 3 комментируемой статьи упоминает особого вида правовой акт - единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Необходимость принятия такого акта впервые была определена Федеральным законом 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 Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации". В настоящее время действуют Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол N 11).

**11.** Действующая редакция комментируемой статьи предусматривает правовой механизм преодоления разногласий сторон Российской трехсторонней комиссии при подготовке единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. В том случае, когда стороны не смогли прийти к соглашению, рекомендации утверждаются Правительством РФ, а мнение профсоюзов и объединений работодателей доводится до сведения субъектов РФ.

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Комментарий к статье 136

**1.** Положения статьи сформулированы применительно к правилам, предусмотренным Конвенцией МОТ N 95 "Относительно защиты заработной платы" (1949).

**2.** Каждому работнику при начислении и выплате заработной платы должен выдаваться расчетный листок, содержащий сведения о размере и составных частях заработной платы, а также о произведенных удержаниях. Перечень сведений, установленный ч. 1 комментируемой статьи, обязателен для включения в расчетный листок.

Форма расчетного листка Кодексом не определена, она утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Таким образом, ему придается сила локального нормативного акта, что служит дополнительной гарантией прав работников.

Расчетный листок должен выдаваться не реже чем раз в месяц при произведении окончательного расчета по итогам работы за месяц.

Значение расчетного листка весьма велико. Судебная практика основывается на том, что только в случае выдачи работодателем расчетного листка по заработной плате допустимо считать, что работник должен был знать о нарушении своего права в связи с неполной оплатой труда. При рассмотрении конкретного дела судом было установлено, что форма расчетных листков по начислению заработной платы работодателем не утверждалась, расчетные листки работникам не выдавались. Таким образом, работодателем не выполнялась обязанность по выдаче расчетных листков по заработной плате. Поэтому у суда не было оснований утверждать, что работник мог и должен был ежемесячно при получении заработной платы узнавать о составных частях своей заработной платы. При рассмотрении дела было установлено, что о нарушении своего права на полную оплату труда истцу стало известно только в сентябре 2012 г. (в связи с рассмотрением исков других работников, когда достоверно было установлено, что заработная плата работников начислялась ответчиком без учета уральского коэффициента). В результате причины пропуска работником срока для обращения в суд были признаны уважительными (Определение Свердловского областного суда от 22.02.2013 по делу N 33-1620/2013).

**3.** Заработная плата должна выплачиваться в месте выполнения работы. Это правило установлено в целях создания наиболее удобных для работника условий: он не должен тратить свое свободное время и совершать поездки для того, чтобы получить заработную плату в центральном офисе организации, централизованной бухгалтерии и т.п.

Место выполнения работы (в том числе конкретное рабочее место, удаленное от места расположения организации) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами либо трудовым договором.

**4.** Коллективным договором или трудовым договором с конкретным работником может быть предусмотрено перечисление заработной платы в кредитную организацию, указанную работником. Соответствующее изменение может быть внесено в трудовой договор и после его заключения.

Условия перечисления (сроки, порядок, размеры) определяются в коллективном договоре или в трудовом договоре. Расходы по перечислению денежных сумм и обслуживанию банковской карточки (если открывается соответствующий счет) возлагаются на работодателя.

Работник может заменить кредитную организацию, в которую переводится заработная плата. Реализовать это право можно, предупредив работодателя за пять рабочих дней до дня выплаты зарплаты и письменно сообщив новые реквизиты для перевода начисленных работнику денежных средств.

**5.** При выплате части заработной платы в неденежной форме место, сроки и порядок выдачи соответствующих товаров (продукции) устанавливаются в коллективном или трудовом договоре. При этом должны быть предусмотрены наиболее благоприятные для работника условия, например, громоздкие или тяжелые товары должны доставляться на дом работника либо ему должна быть предоставлена возможность поэтапного их вывоза.

**6.** Заработная плата выплачивается непосредственно работнику. Исключения из этого правила могут быть установлены федеральным законом или трудовым договором. Федеральными законами в настоящее время такие исключения не установлены. В трудовом договоре стороны свободны установить любой способ выплаты заработной платы, например: перечисление ее на счет супруги (одного из родителей, детей и т.п.) работника; выдача заработной платы наличными по доверенности, выданной работником.

В случае ограничения дееспособности работника в порядке, предусмотренном ст. 30 ГК РФ, его заработная плата выдается попечителю на основании попечительского удостоверения или самому работнику, но на основании письменного согласия попечителя.

**7.** Заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Конкретные дни выдачи заработной платы устанавливаются коллективным договором либо правилами внутреннего трудового распорядка, либо трудовым договором. При этом выплата заработной платы должна осуществляться не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

На практике обычно устанавливается два - три дня выдачи заработной платы, например 1 - 3-е и 15 - 17-е числа каждого месяца. В большинстве организаций используется авансовая система расчета заработной платы, при которой в середине месяца выплачивается аванс, составляющий обычно часть тарифной ставки (должностного оклада) и компенсационные доплаты постоянного характера (за вредные условия труда и т.п.), а в начале следующего месяца производится окончательный расчет, включающий стимулирующие выплаты.

Заработная плата выдается на основе ведомостей. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 утверждены унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты (с 01.01.2013 не являются обязательными), среди которых формы расчетно-платежной ведомости, расчетной ведомости, платежной ведомости, журнала регистрации платежных ведомостей.

**8.** Установление иных сроков выплаты заработной платы возможно лишь в федеральном законе. Соглашение о выплате заработной платы один раз в месяц независимо от того, на каком уровне оно заключено, противоречит предписаниям законодательства.

**9.** Комментируемой статьей предусмотрены особые правила выплаты заработной платы в тех случаях, когда день ее выдачи совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем. В этих случаях заработная плата должна выплачиваться накануне - в последний день работы либо заранее.

Заранее оплачивается и отпуск. В случае нарушения срока оплаты отпуска он может быть перенесен (см. ст. 124 ТК).

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

Комментарий к статье 137

**1.** Удержания из заработной платы работника могут производиться в случаях, установленных законодательством (т.е. независимо от волеизъявления работодателя), и по его решению. Комментируемая статья определяет основания удержаний, производимых по решению работодателя для погашения задолженности работника, и содержит исчерпывающий перечень таких оснований.

Надо подчеркнуть, что работодатель вправе, но не обязан производить удержания. Это прямо вытекает из ч. 2 комментируемой статьи.

**2.** Основания и правила удержаний из заработной платы работника установлены ТК в соответствии с Конвенцией МОТ N 95 (1949). Статья 8 Конвенции предусматривает, что удержания из заработной платы разрешено производить в условиях и в пределах, предписанных национальным законодательством или определенных в коллективных договорах или решениях арбитражных судов. Трудящиеся должны быть уведомлены об условиях и пределах таких удержаний.

**3.** От удержаний необходимо отличать взыскание суммы причиненного работником ущерба (см. коммент. к ст. 248).

**4.** Наряду с удержаниями, осуществляемыми по распоряжению работодателя и имеющими цель погасить задолженность работника, существуют удержания, производимые на основании федеральных законов. Они направлены на выполнение обязанностей работника перед государством или иными лицами. Действующим законодательством установлена возможность удержания из заработной платы налогов с доходов физических лиц, административных штрафов, штрафов в качестве уголовного наказания, определенных сумм (части заработной платы) при отбывании наказания в виде исправительных работ, денежных сумм по решению суда (исполнительному листу).

**5.** Комментируемая статья устанавливает порядок и условия удержаний. Во-первых, работодатель должен соблюдать установленный срок - месяц со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности и т.п. Во-вторых, отсутствие разногласий с работником по поводу оснований и размеров удержания.

**6.** Особую трудность на практике вызывает вопрос об определении наличия (отсутствия) счетной ошибки.

Под счетной ошибкой следует понимать ошибку в арифметических действиях при расчете подлежащих выплате сумм, а также иные технические ошибки (опечатки, описки и т.п.). Неправильное применение соответствующих правовых норм счетной ошибкой не является. Не является счетной ошибкой и ошибочное перечисление денежных сумм на счет в банке. Так, рассматривая дело о взыскании с работника излишне перечисленной ему компенсации за неиспользованный отпуск (данная компенсация была перечислена дважды по ошибке работодателя), суд указал, что счетной следует считать ошибку, допущенную в арифметических действиях (действиях, связанных с подсчетом), в то время как технические ошибки, в т.ч. технические ошибки, совершенные по вине работодателя, счетными не являются (Определение ВС РФ от 20.01.2012 N 59-В11-17).

**7.** По решению работодателя могут быть удержаны суммы, излишне выплаченные работнику в качестве гарантийных выплат при невыполнении норм труда или простое. Это возможно в том случае, когда орган по рассмотрению индивидуального трудового спора установит вину работника в невыполнении норм труда или в простое (см. также коммент. к ст. ст. 155, 157).

**8.** Могут быть удержаны суммы, выплаченные работнику в качестве оплаты отпуска, в случае его увольнения до окончания того рабочего года, за который предоставлен отпуск. Исключение составляют основания увольнения по инициативе работодателя, не связанные с виновным поведением работника (п. п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81), и увольнение в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77).

При этом право работодателя на возврат денежных средств за неотработанные наемным работником дни отпуска, как отмечается в судебной практике, не может быть поставлено в зависимость от наличия либо отсутствия у данного работника на момент увольнения начисленной, но невыплаченной заработной платы, из которой может быть произведено удержание. В противном случае нарушался бы принцип равенства работников: они были бы поставлены в различное положение в зависимости от того, были ли им к моменту увольнения начислены какие-либо суммы (Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 27.12.2012 по делу N 33-3851/2012).

Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы

Комментарий к статье 138

**1.** Статья предусматривает общие и специальные правила, касающиеся ограничения размера удержаний из заработной платы работника. Она имеет гарантийный характер, обеспечивая выплату работнику определенной суммы заработной платы, достаточной для удовлетворения его основных жизненных потребностей.

**2.** По общему правилу все удержания из заработной платы не могут превышать 20% начисленной заработной платы. Это ограничение применяется в случаях удержаний, предусмотренных ст. 137 ТК. Для удержаний, производимых по решению государственных органов или в силу прямого указания закона, оно применяется, если не установлено иных правил.

**3.** Наряду с общими ст. 138 предусматривает специальные правила. К ним относятся удержания, производимые по исполнительным документам (исполнительные листы, выдаваемые судами; судебные приказы; постановления органов (должностных лиц), уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов; постановления судебного пристава-исполнителя).

Правила обращения взыскания на заработную плату предусмотрены ст. ст. 98, 99, 101 **Закона об исполнительном производстве**. В частности, при обращении взыскания на заработную плату с должника не может быть удержано более 50% заработной платы при каждой выплате. При этом размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (ст. 99 Закона).

Указанные ограничения не применяются: при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей; возмещении вреда, причиненного здоровью; возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца, и возмещении за ущерб, причиненный преступлением. В перечисленных случаях размер удержаний из заработной платы не может превышать 70% (ст. 99 Закона).

Ограничения размеров удержания из заработной платы не применяются при обращении взыскания на денежные средства, находящиеся на счетах должника, на которые работодателем производится зачисление заработной платы, за исключением суммы последнего периодического платежа (ч. 4 ст. 99 **Закона об исполнительном производстве**).

**4.** Размер удержаний из заработка осужденного к исправительным работам установлен ст. 50 УК РФ, а порядок производства удержаний - ст. 44 УИК РФ.

**5.** Размер удержания алиментов на содержание несовершеннолетних детей, супругов и иных родственников определяется СК РФ (ст. ст. 80 - 82, 100, 103, 110, 111, 113).

**6.** Не допускаются удержания из компенсационных выплат, установленных трудовым законодательством, а именно выплат:

а) в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;

б) в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику;

в) в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака.

Взыскание не может быть обращено на суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, за исключением туристических, выплачиваемой работодателями своим работникам и (или) членам их семей, инвалидам, не работающим в данной организации, в находящиеся на территории РФ санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, а также на суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок для детей, не достигших возраста 16 лет, в находящиеся на территории РФ санаторно-курортные и оздоровительные учреждения (ст. 101 **Закона об исполнительном производстве**).

Статья 139. Исчисление средней заработной платы

Комментарий к статье 139

**1.** Средний заработок работника сохраняется за ним в случае предоставления ежегодного отпуска, освобождения от выполнения трудовых обязанностей в случае выполнения государственных или общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. ст. 74, 155, 157, 167, 182, 185 - 187, 220, 254, 258, 262, 318 ТК). Кроме того, на основе среднего заработка определяются выходное пособие (ст. 178 ТК), компенсации (ст. ст. 181, 279 ТК), выплаты в возмещение ущерба, причиненного в результате незаконного лишения работника возможности трудиться (ст. ст. 234, 394, 396 ТК).

**2.** При расчете среднего заработка учитываются все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда в организации, независимо от источника этих выплат (фонд оплаты труда или прибыль).

Примерный перечень выплат, учитываемых при исчислении средней заработной платы, определен п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

В него включены:

- основная (тарифная) часть заработной платы независимо от формы и способа исчисления;

- заработная плата, выданная в неденежной форме;

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и др.;

- выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

- премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

- другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя (п. 2 Положения).

**3.** Для всех случаев определения средней заработной платы используется единый порядок ее исчисления, который предполагает учет фактически начисленной заработной платы за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты (сохранения) среднего заработка.

Пункт 62 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2** подчеркивает, что в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (ст. 234 ТК), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (ч. 8 ст. 394 ТК), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (ст. 396 ТК).

Календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно, для февраля этот период составляет с 1-го по 28-е (29-е) число.

Из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ (п. 5 Положения).

**4.** В коллективном договоре 12-месячный период может быть заменен на иной более продолжительный или, напротив, продолжительностью менее 12 месяцев, однако это не должно сокращать размер среднемесячного заработка.

**5.** Средний заработок для оплаты отпуска, предоставляемого в календарных днях, исчисляется по специальным правилам, которые предполагают определение среднего дневного заработка. Для этого заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих началу отпуска, делится на 12 (количество месяцев) и 29,3 (среднемесячное количество дней). Затем средний дневной заработок умножается на количество дней отпуска.

**6.** Средний заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, также исчисляется на основе среднедневного заработка, но это заработок за рабочий день. Исчисляется он путем деления заработной платы за 12 календарных месяцев на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели. Такое правило предусмотрено в связи с тем, что продолжительность отпуска в рабочих днях определяется по календарю шестидневной рабочей недели.

**7.** Особенности порядка исчисления среднего заработка определены положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Оно конкретизирует положения комментируемой статьи, а также определяет специальные правила исчисления заработка для отдельных категорий работников (работающих в условиях суммированного учета рабочего времени, с неполным рабочим временем и др.).

**8.** Иной порядок исчисления среднего заработка применяется для определения размера пособия по безработице, страховых выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. ст. 183, 184 ТК).

**9.** При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе или признанного уволенным, незаконно выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула (ч. 4 п. 62 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Статья 140. Сроки расчета при увольнении

Комментарий к статье 140

**1.** В случае увольнения работника по любому основанию с ним производится полный расчет в день увольнения, т.е. в последний день работы. Исключением из этого правила является предоставление отпуска с последующим увольнением, когда последним днем работы считается последний день отпуска, а окончательный расчет производится в последний рабочий день перед отпуском (см. коммент. к ст. 127).

**2.** Если в день увольнения работник не работал, например при увольнении по инициативе работника в период временной нетрудоспособности, расчет производится по требованию работника, но не позднее следующего дня с момента заявления такого требования.

**3.** Если возникает спор по поводу размера сумм, причитающихся работнику (например, о размере оплаты за сверхурочную работу), то в день увольнения должна быть выплачена сумма, не оспариваемая работодателем.

Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Комментарий к статье 141

**1.** Смерть работника с неизбежностью прекращает трудовое правоотношение (п. 6 ст. 83 ТК), что влечет необходимость произвести окончательный расчет по заработной плате.

Очевидно, данная норма должна применяться и в случае объявления работника умершим в порядке, предусмотренном ст. 45 ГК РФ.

**2.** Причитающиеся умершему работнику выплаты выдаются членам его семьи либо лицу, находившемуся на его иждивении на день смерти.

Используемая законодателем формулировка содержит внутреннее противоречие, поскольку противопоставляет членов семьи умершего и его иждивенцев, хотя в соответствии с **Законом о страховых пенсиях** иждивенцами признаются члены семьи умершего, если они находились на его полном содержании или получали от него помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств к существованию.

Аналогичные нормы содержатся в ст. 17 Закона РФ от 12.02.1993 N 4468-1 "О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей".

**3.** Состав семьи определяется СК РФ (ст. 2, гл. 15, 21).

**4.** Норма комментируемой статьи вступает в противоречие со ст. 1183 ГК РФ, которая посвящена наследованию невыплаченных сумм, предоставленных гражданину в качестве средств к существованию.

Статья 1183 ГК РФ предоставляет право на получение подлежавших выплате наследодателю, но не полученных им при жизни по какой-либо причине сумм заработной платы и приравненных к ней платежей, проживавшим совместно с ним членам его семьи, а также его нетрудоспособным иждивенцам независимо от того, проживали они совместно с умершим или не проживали.

В связи с тем, что отношения наследования являются предметом гражданского права, следует полагать, что при разрешении возникшей коллизии приоритет следует отдать норме ГК РФ.

**5.** Требования о выплате не полученной ко дню смерти работника заработной платы должны быть заявлены в течение четырех месяцев со дня открытия наследства (дня смерти).

В недельный срок со дня получения такого требования работодатель должен произвести расчет с членами семьи умершего работника.

**6.** Возникший между членами семьи умершего работника спор (о наследстве) они могут решить в судебном порядке.

**7.** При отсутствии членов семьи, проживавших совместно с умершим работником или находившихся на его иждивении, либо при пропуске ими срока обращения за выплатой неполученной заработной платы соответствующие суммы включаются в состав наследства и наследуются на общих основаниях (ст. 1183 ГК РФ).

Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Комментарий к статье 142

**1.** Статья предусматривает ответственность за нарушение прав работника в сфере оплаты труда. К таким нарушениям могут быть отнесены:

- нарушение сроков выплаты заработной платы;

- оплата труда не в полном размере;

- оплата труда предметами, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

- нарушение порядка исчисления средней заработной платы;

- оплата сверхурочной работы в одинарном размере;

- лишение премии;

- начисление районного коэффициента и процентной надбавки в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях без учета необходимости обеспечить всем работникам заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда и др.

**2.** К ответственности могут привлекаться работодатель и (или) его представители.

Напомним, что работодатель - физическое лицо действует самостоятельно.

Представителем работодателя - юридического лица применительно к данной норме должен считаться руководитель организации (ст. 20 ТК), а также должностные лица (руководящие работники), которые в соответствии с должностными инструкциями, заключенными трудовыми договорами, должны обеспечить соблюдение требований законодательства об оплате труда. К ним (в зависимости от распределения обязанностей) могут относиться заместители руководителя, главный бухгалтер, руководитель обособленного структурного подразделения и т.п.

**3.** Материальная ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы установлена ст. 236 ТК.

Работодатель (как индивидуальный предприниматель, так и юридическое лицо) может быть привлечен к административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда (ст. 5.27 КоАП РФ).

**4.** Должностные лица, по вине которых допущены задержка выплаты заработной платы или иные нарушения, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности (ст. 419 ТК, ст. 5.27 КоАП РФ, ст. 145.1 УК РФ).

**5.** Наряду с ответственностью в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней может быть применена мера самозащиты в виде приостановления работы на период задержки выплаты заработной платы. Такая мера применяется индивидуально каждым работником, ее следует отличать от забастовки.

О приостановлении работы работник должен известить работодателя в письменной форме. Законодатель не устанавливает сроков предупреждения, однако, учитывая значение термина "предупреждение", можно предположить, что оно должно быть сделано до приостановления работы.

При этом необходимо учитывать, что приостановление работ допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой (п. 57 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

**6.** Часть 3 ст. 142 учитывает толкование, данное **Постановлением Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**, и предусматривает право работника отсутствовать на рабочем месте в период приостановления работы. Однако у него возникает обязанность приступить к работе не позднее рабочего дня, следующего за днем получения уведомления от работодателя. Уведомление о готовности выплатить заработную плату направляется работодателем в письменной форме.

Неисполнение указанной обязанности по вине работника является дисциплинарным проступком и может повлечь привлечение работника к дисциплинарной ответственности (см. ст. ст. 192, 193 ТК).

**7.** За весь период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

**8.** К приостановлению работы нельзя прибегнуть в периоды военного или чрезвычайного положения (ст. 7 Федерального конституционного закона от 30.01.2002 N 1-ФКЗ "О военном положении", ст. 11 **Закона о чрезвычайном положении**).

**9.** Установлены определенные ограничения использования указанной меры самозащиты и для отдельных категорий работников, чья деятельность связана с обеспечением безопасности и нормального функционирования государства либо с обеспечением жизнедеятельности населения. При этом учитывается не только профиль деятельности организации, с которой работник состоит в трудовом отношении, но и характер деятельности самого работника. Так, в трудовые обязанности работника должно входить выполнение работы, непосредственно связанной с энергообеспечением, отоплением, теплоснабжением и т.п.

Такие ограничения, как указал Конституционный Суд РФ, в той мере, в какой они призваны обеспечивать нормальную жизнедеятельность населения, которая зависит в т.ч. от бесперебойного обеспечения отоплением, энерго-, тепло-, водо- и газоснабжением, связью, скорой и неотложной медицинской помощью, т.е. установлены с соблюдением требований ч. 3 ст. 55 Конституции РФ в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, не могут рассматриваться как неправомерно ограничивающие конституционные права работников данных организаций.

Кроме того, Конституционный Суд РФ отметил, что самозащита не является ни основной, ни наиболее эффективной мерой защиты трудовых прав и свобод, а выступает лишь дополнительным средством правовой защиты, имеющим специфический и вспомогательный характер. Соответственно, каждый работник организации, связанной с жизнеобеспечением населения, право которого на своевременную и полную выплату заработной платы было нарушено, может обратиться за защитой своего права в комиссию по трудовым спорам, в суд либо в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (Определения от 02.03.2006 N 60-О и от 19.10.2010 N 1304-О).

**10.** Судебная практика исходит из того, что ст. 142 применима только в случаях задержки выплаты заработной платы в строгом смысле слова, т.е. вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат. Задержка гарантийных выплат, например оплаты отпуска, или выплаты утраченного заработка при несчастном случае на производстве не может повлечь приостановление работы (Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 30.04.2013 по делу N 33-3629/2013).

Задержка оплаты вынужденного прогула на основании решения суда, т.е., по существу, задержка исполнения судебного решения, также не рассматривается судебной практикой как законное основание для приостановления работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК (Определение по делу N 18-В10-16, изложено в Обзоре законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2010 года, утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 15.09.2010).

Статья 143. Тарифные системы оплаты труда

Комментарий к статье 143

**1.** Комментируемая статья дает понятие тарифной системы и называет все ее элементы. Она в большей части имеет характер нормы-дефиниции.

**2.** Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых производится дифференциация заработной платы различных категорий работников в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда, природно-климатических условий выполнения работы. Она включает в себя следующие элементы: тарифные ставки, оклады (должностные оклады); тарифные коэффициенты; тарифную сетку.

Традиционно к тарифной системе относили также тарифно-квалификационные справочники работ и профессий; тарифно-квалификационные характеристики; локальный акт тарификации работ на основе оценки рабочих мест; районные коэффициенты к заработной плате, доплаты и надбавки, имеющие компенсационный характер.

Часть 9 комментируемой статьи подчеркивает, что тарифные системы разрабатываются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, т.е. значение актов, содержащих квалификационные характеристики, сохраняется. Наряду с этим должны учитываться и профессиональные стандарты.

При разработке тарифной системы необходимо обеспечить предоставление государственных гарантий по оплате труда, т.е. индексацию заработной платы, оплату в повышенном размере работы с особыми условиями труда, установление оплаты труда не ниже установленного федеральным законом минимума и др.

**3.** Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих содержат квалификационные характеристики основных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам работников. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих предназначен для тарификации работ (определения разряда их сложности) и присвоения разрядов рабочим. Он представляет собой сборник тарифно-квалификационных характеристик для всех профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ. На основе тарифно-квалификационного справочника определяется разряд работ и присваиваются разряды рабочим.

Порядок тарификации (отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда) определяется локальными нормативными актами.

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих служит основой для дифференциации оплаты труда указанных категорий работников.

Тарифно-квалификационные справочники в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" разрабатываются Минтрудом России совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, и утверждаются Минтрудом России. Оно же определяет и порядок их применения.

В настоящее время применяются некоторые разделы Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, разделы Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденные Постановлениями Минтруда России, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37, и разделы Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих в различных сферах экономической деятельности.

Профессиональный стандарт в соответствии с ч. 2 ст. 195.1 ТК представляет собой характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов устанавливается Правительством РФ (см. ст. ст. 195.2, 195.3 ТК).

**4.** Следующим элементом тарифной системы являются тарифные ставки. Они определяют размер оплаты труда работников соответствующих разрядов в единицу времени (час, день, месяц).

Тарифная ставка первого разряда - это размер вознаграждения за простой труд (труд низшего уровня квалификации), произведенный в единицу времени (день, час, месяц). Размер тарифной ставки первого разряда не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной законом.

Тарифные ставки первого разряда на практике обычно дифференцируются по формам оплаты (сдельная и повременная) и по отдельным профессиональным группам (с обычной и повышенной интенсивностью труда).

Тарифные ставки второго и последующих разрядов определяются умножением тарифной ставки первого разряда на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов.

Наряду с тарифными ставками тарифная система включает оклады, а также должностные оклады для руководителей, специалистов и служащих.

Оклады могут устанавливаться и для рабочих. Должностные оклады (ежемесячный размер оплаты труда работника, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью и квалификацией) устанавливаются в штатном расписании.

**5.** Важнейшим элементом тарифной системы является тарифная сетка. Она представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость заработной платы рабочего от его квалификации.

Тарифные сетки имеют следующие параметры: число разрядов; диапазон сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних ее разрядов); межразрядные соотношения (абсолютное и относительное нарастание тарифных коэффициентов от разряда к разряду).

**6.** Тарифный разряд отражает сложность труда и требуемый от работника квалификационный уровень. Квалификационный разряд отражает уровень профессиональной подготовки работника. Эти разряды могут не совпадать в тех случаях, когда профессиональная подготовка работника ниже или выше той, которая требуется для выполняемой работы.

**7.** Часть 9 ст. 143 определяет порядок установления тарифных систем. Независимо от вида работодателя и формы собственности организации тарифные системы устанавливаются в едином порядке - коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом.

О выборе и соотношении указанных актов см. коммент. к ст. 135.

Статья 144. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

Комментарий к статье 144

**1.** Комментируемая статья посвящена системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Работников государственных и муниципальных учреждений следует отличать от государственных гражданских служащих, проходящих службу в государственных органах, и от муниципальных служащих, проходящих службу в муниципальных органах. Условия оплаты труда государственных гражданских и муниципальных служащих определены специальными законами: **Законом о государственной гражданской службе** (ст. ст. 50, 51) и **Законом о муниципальной службе**.

**2.** Части 1 и 2 комментируемой статьи уточняют порядок установления систем оплаты труда работников учреждений, финансируемых из различных бюджетов. При установлении для них систем оплаты труда действуют общие правила: закрепление таких систем в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах; учет общих гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами; проведение тарификации на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или учета профессиональных стандартов.

Наряду с общими правилами для указанной категории работников устанавливаются специальные требования. Системы оплаты труда работников учреждений должны устанавливаться в соответствии с законами и нормативными правовыми актами, определяющими условия оплаты их труда и принимаемыми на соответствующем уровне. При их разработке учитываются единые рекомендации Российской трехсторонней комиссии (см. коммент. к ст. 135) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Надо отметить, что объединения работодателей в бюджетной сфере до последнего времени не создавались.

**3.** Для работников учреждений устанавливается дополнительная гарантия - базовые оклады (базовые должностные оклады) и базовые ставки заработной платы для каждой профессиональной квалификационной группы. Заработная плата каждого работника, отнесенного к определенной профессиональной квалификационной группе, не может быть ниже установленных базовых величин. При установлении базовых окладов будет учтено различие между профессиональными квалификационными группами и установлены обоснованные соотношения между размером заработной платы отдельных групп профессий с учетом сложности труда и других факторов.

Базовые оклады будут установлены Правительством РФ, а перечень профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам - федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Минтруд России).

Особенности установления систем оплаты труда для работников учреждений предопределяют характер содержания коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта. Учреждения бюджетной сферы (и представители работников) при принятии указанных источников трудового права в большей степени связаны предписаниями нормативных правовых актов, нежели работодатели реального сектора экономики. В частности, они должны соблюдать нормы, устанавливающие размеры оплаты труда рабочих и служащих соответствующих профессиональных квалификационных групп.

Статья 145. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций

Комментарий к статье 145

**1.** Комментируемая статья устанавливает принцип разграничения условий оплаты труда руководящего состава учреждений и организаций в зависимости от наличия доли государства или органов местного самоуправления в собственности соответствующих юридических лиц.

**2.** Условия оплаты труда руководящих работников указанных в норме учреждений и организаций зависят не только и не столько от усмотрения сторон, сколько от соответствующего правового регулирования, осуществляемого федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) - в зависимости от того, кто выступает учредителем соответствующей организации. К числу таких работников отнесены и члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности. Указанные лица могут осуществлять соответствующие обязанности, не вступая в трудовые отношения. Однако если они заключают трудовой договор, т.е. приобретают статус работника, условия оплаты их труда определяются в установленном порядке.

**3.** Существенно расширен перечень организаций, которые при определении оплаты труда руководителей связаны специальными требованиями. К их числу отнесены и внебюджетные фонды, и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, и государственные и муниципальные унитарные предприятия, и государственные корпорации и компании, и даже хозяйственные общества с преимущественным участием государства или местного самоуправления. Это свидетельствует о проведении государственной политики, направленной на осуществление контроля за расходованием государственных и муниципальных финансовых ресурсов и обеспечение справедливых условий оплаты труда руководящих работников, соразмерных уровню оплаты других работников соответствующих организаций.

**4.** Определение условий труда перечисленных в указанной норме работников осуществляется не нормативными правовыми актами непосредственно, а трудовым договором. Из этого можно сделать вывод, что соответствующее правовое регулирование будет устанавливать общие принципы оплаты труда, возможно, составные части заработной платы; критерии предоставления поощрительных выплат; соотношение заработной платы руководящих работников со средней заработной платой рядовых сотрудников организации; принцип ограничения заработной платы руководителей и т.п. Конкретные же условия оплаты и размер выплат будут определяться в трудовом договоре с учетом широкого круга факторов, включающих не только квалификацию соответствующего работника, но и эффективность работы организации, сложившийся в ней уровень оплаты труда и др.

**5.** Наряду с нормативными правовыми актами, принимаемыми государственными органами и органами местного самоуправления, упоминаются учредительные документы юридического лица, которые, как следует из ч. 1 ст. 145 ТК, должны будут уделять внимание решению вопросов оплаты труда высшего управленческого состава.

**6.** Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных или муниципальных учреждений определяется соответствующими системами оплаты труда, установленными в соответствии с требованиями ст. 144 (см. коммент. к ней).

**7.** Определение размеров оплаты труда руководителей организаций осуществляется с учетом особенностей управления различными видами юридических лиц. Так, для руководителей федеральных государственных унитарных предприятий условия оплаты труда определяются Положением об условиях труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, утв. Постановлением Правительства РФ от 02.01.2015 N 2.

Кроме того, необходимо учитывать положения Примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утв. Приказом Минэкономразвития России от 11.07.2016 N 452.

**8.** Существенной особенностью правового регулирования условий оплаты труда названных в статье категорий работников является установление соответствующим нормативным правовым актом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководящих работников и среднемесячной заработной платы работников указанных в ней учреждений и организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Комментируемая статья (ч. 2) определяет порядок установления предельного уровня такого соотношения.

**9.** Для председателей внебюджетных фондов, их заместителей и главных бухгалтеров предельный уровень установлен Постановлением Правительства РФ от 29.11.2016 N 1259 "О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы председателя правления Пенсионного фонда Российской Федерации, председателя Фонда социального страхования Российской Федерации, председателя Федерального фонда обязательного медицинского страхования, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих фондов", для руководителей федеральных государственных унитарных предприятий - указанным в п. 7 комментария Положением.

Размер оплаты труда генерального директора народного предприятия за отчетный финансовый год не может более чем в 10 раз превышать средний размер оплаты труда одного работника народного предприятия за тот же период (ст. 13 Федерального закона от 19.07.1998 N 115-ФЗ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)").

Для территориальных фондов обязательного медицинского страхования, учреждений и государственных унитарных предприятий субъектов РФ предельный уровень соотношения устанавливается нормативными правовыми актами субъектов РФ, а для муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

**10.** Предполагается возможность освобождения руководящих работников некоторых учреждений и организаций, указанных в специальных перечнях, от необходимости соблюдения установленного предельного уровня соотношения их среднемесячной заработной платы со среднемесячной заработной платой рядовых сотрудников. Минтруд России в своей информации по применению Федерального закона от 03.07.2016 N 347-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" сообщил, что на федеральном уровне соответствующие перечни утверждены распоряжениями Правительства РФ от 30.12.2012 N 2627-р и от 12.12.2015 N 2555-р. В эти Перечни включены организации, выпускающие продукцию или оказывающие услуги, имеющие особую значимость, масштабность, уникальность, а также стратегическое значение.

**11.** Размеры оплаты труда руководителей (а также их заместителей и главных бухгалтеров) иных организаций, не относящихся к перечисленным в ч. 1 комментируемой статьи, по-прежнему определяются по соглашению сторон трудового договора без каких-либо ограничений.

Статья 146. Оплата труда в особых условиях

Комментарий к статье 146

**1.** Комментируемая статья предусматривает общий принцип повышения оплаты труда при неблагоприятных условиях осуществления трудовой деятельности, который затем раскрывается в ст. ст. 147, 148 ТК.

**2.** Законодатель выделяет три группы особых условий труда: работы с вредными условиями труда; работы с опасными условиями труда; работы в местностях с особыми климатическими условиями.

Характеристика таких условий традиционно осуществлялась путем установления списков (перечней) работ, которые относятся к работам с вредными и (или) опасными условиями труда. Существуют и перечни районов с неблагоприятными климатическими условиями (см. коммент. к ст. ст. 147, 148). Наряду с этим использовался механизм аттестации рабочих мест. В настоящее время Закон о специальной оценке условий труда предусматривает осуществление специальной оценки условий труда работодателями совместно с организацией (организациями), которые проводят такую оценку.

Статья 147. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Комментарий к статье 147

**1.** Комментируемая статья устанавливает как общий принцип обеспечения повышенной оплаты при занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, так и минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на таких работах.

Законоположение ч. 2 ст. 147 ТК в системной связи с ч. 1 указанной статьи, предусматривающей для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установление заработной платы в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), предусмотренными для идентичных видов работ, но с нормальными условиями труда, направлено на создание правового механизма, обеспечивающего повышенную оплату труда при осуществлении работы в особых условиях труда, согласуется с принципом обеспечения права работника на выплату справедливой заработной платы (Определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2012 N 1436-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Некрыловой Натальи Федоровны на нарушение ее конституционных прав положениями пункта 3 статьи 1, пункта 2 статьи 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", части второй статьи 147 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации").

**2.** Отнесение условий труда на рабочих местах к вредным и (или) опасным условиям труда с 01.01.2014 осуществляется на основании результатов специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями **Закона о специальной оценке условий труда**.

При реализации в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу **Закона о специальной оценке условий труда** при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ст. 15 указанного Закона).

В соответствии со ст. 27 **Закона о специальной оценке условий труда** результаты ранее проведенной работодателями аттестации рабочих мест по условиям труда действуют в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, требующих в соответствии с ч. 1 ст. 17 данного Закона проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

Пересмотр предоставляемых компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, возможен по результатам специальной оценки условий труда, при этом улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

**3.** 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.

**4.** Правовой механизм повышения оплаты за работу с особыми условиями труда, предусмотренный ст. 147, не является единственным. Для отдельных категорий работников установлены специальные правила. Как правило, они касаются работников государственных учреждений, хотя есть и исключения. В качестве примера можно привести установление надбавки за работу в опасных условиях в размере 20% тарифной ставки работникам организаций здравоохранения, финансируемым из федерального бюджета, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (Постановление Правительства РФ от 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 "Об оплате труда граждан, занятых на работах с химическим оружием").

Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

Комментарий к статье 148

**1.** К местностям с особыми климатическими условиями относятся местности, оказывающие неблагоприятное воздействие на организм человека:

- районы Крайнего Севера;

- районы, приравненные к районам Крайнего Севера;

- высокогорные районы;

- пустынные и безводные местности;

- отдаленные местности.

**2.** Перечни районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей были утверждены в 60 - 70-х гг. прошлого столетия, последние изменения в них вносились в 1990-е гг. В настоящее время следует руководствоваться информационным письмом от 28.05.1998 Минтруда России N 1707-14 и Пенсионного фонда РФ N 0628/4114, содержащим Перечень таких районов.

**3.** Для компенсации повышенных физиологических нагрузок и затрат, производимых в связи с проживанием и работой в неблагоприятных климатических условиях, устанавливаются районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате.

**4.** В соответствии со ст. 316 ТК размеры районных коэффициентов для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей и порядок их выплаты устанавливаются Правительством РФ, при этом органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления за счет средств соответствующих бюджетов могут установить более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов.

В настоящее время нет единого нормативного правового акта, определяющего размеры районных коэффициентов для всех районов Крайнего Севера и всех категорий работников; действуют Постановления Правительства СССР и РФ, установившие районные коэффициенты для работников отдельных краев, областей, а иногда и предприятий. Например, Постановлением Правительства РФ от 09.04.1992 N 239 "Об отнесении районов Республики Горный Алтай к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, и установлении коэффициентов" установлены районные коэффициенты для отдельных районов Республики Горный Алтай.

Обобщив сведения о размерах районных коэффициентов, действующих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для рабочих и служащих непроизводственных отраслей, Минтруд России (два его департамента) и Пенсионный фонд РФ направили информационное письмо от 09.06.2003 N 1199-16 о размерах районных коэффициентов к заработной плате работников непроизводственных отраслей.

**5.** В соответствии с письмом Роструда от 29.06.2011 N 1891-6-1 при решении вопроса об отнесении тех или иных районов и местностей к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностям следует руководствоваться нормативными правовыми актами, изданными до введения в действие ТК, в т.ч. актами бывшего Союза ССР в части, не противоречащей Кодексу.

Нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР в отдельных районах и местностях Урала, Западной и Восточной Сибири, Европейского Севера, Казахской ССР, не отнесенных к Крайнему Северу и приравненных к нему местностях, вводились районные коэффициенты к заработной плате работников организаций, расположенных в данных районах.

Правомерность применения в настоящее время нормативных правовых актов бывшего Союза ССР, которыми были установлены размеры районных коэффициентов в местностях, не отнесенных законодательством к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, была неоднократно подтверждена решениями Верховного Суда РФ (от 07.12.2005 N ГКПИ05-1372, от 05.11.2008 N ГКПИ08-1868).

Перечень высокогорных районов, пустынных, безводных и отдаленных местностей в централизованном порядке не определен. Не существует и единой системы районных коэффициентов за работу в таких районах. Правительством РФ принимаются решения, которые касаются отдельных районов, организаций, категорий работников. Такая же практика была и в период существования СССР: Госкомтруд СССР и Секретариат ВЦСПС своими постановлениями вводили районные коэффициенты.

**6.** Районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда. Это следует из разъяснения Минтруда России от 11.09.1995 N 3 "О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)", утвержденного Постановлением от 11.09.1995 N 49, в котором на основе действовавшего на протяжении десятилетий правового регулирования Министерство труда Российской Федерации, подтвердив сложившуюся правоприменительную практику, указало, что процентные надбавки и коэффициенты начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет.

Конституционный Суд РФ, рассматривая вопрос о конституционности правовых норм о минимальном размере оплаты труда (минимальной заработной плате), в Постановлении от 07.12.2017 N 38-П отметил, что повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда. В противном случае месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени в местностях с особыми климатическими условиями, могла бы по своему размеру не отличаться от оплаты труда лиц, работающих в регионах с благоприятным климатом. Таким образом, гарантия повышенной оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях утрачивала бы реальное содержание, превращаясь в фикцию, а право граждан на компенсацию повышенных затрат, обусловленных работой и проживанием в неблагоприятных условиях, оказалось бы нарушенным.

Поглощение выплат, специально установленных для возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат работников, связанных с климатическими условиями, минимальным размером оплаты труда, по существу, приводило бы к искажению правовой природы как этой гарантии, так и самих указанных выплат, что недопустимо в силу предписаний ч. 3 ст. 37 Конституции РФ и принципов правового регулирования трудовых правоотношений.

**7.** Размер коэффициента зависит от места фактического выполнения работы. Так, если организация - сторона трудового договора расположена в одном районе, а структурное подразделение, в котором фактически трудится работник, - в другом, для исчисления заработной платы надо использовать коэффициент, установленный для района, в котором расположено структурное подразделение.

Районные коэффициенты не образуют новых тарифных ставок и должностных окладов, поэтому в тех случаях, когда те или иные выплаты должны производиться работникам из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада), они не применяются.

**8.** Некоторые субъекты РФ, реализуя право, предоставленное им ст. 316 ТК, устанавливают повышенные (по сравнению с установленными централизованно) размеры районных коэффициентов. Например, Закон Республики Саха (Якутия) от 18.05.2005 N 234-3 N 475-111 "О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)" с изм. устанавливает для работников государственных учреждений, расположенных до Полярного круга, коэффициент 1,7; расположенных за Полярным кругом, - коэффициент 2,0 (ст. 2).

**9.** Размеры и порядок выплаты процентных надбавок к заработной плате в связи с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях должны устанавливаться Постановлением Правительства РФ (ст. 317 ТК).

В настоящее время не существует единого нормативного правового акта (постановления Правительства РФ), который устанавливал бы единую систему процентных надбавок. Сохраняют свое значение Постановление Совмина РСФСР от 22.10.1990 N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера" и Постановление Минтруда России от 11.09.1995 N 49 "Об утверждении разъяснения "О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)".

Трудовой стаж для получения процентной надбавки исчисляется в соответствии с Постановлением 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".

**10.** Надбавки изначально имели стимулирующий характер и были введены для того, чтобы способствовать продолжительной трудовой деятельности в регионах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**11.** Согласно ст. ст. 316, 317 ТК размер процентных надбавок может быть увеличен на уровне субъекта РФ или муниципального образования.

Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

Комментарий к статье 149

**1.** В комментируемой статье подчеркивается, что выплаты, связанные с выполнением работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут предусматриваться не только коллективным или трудовым договором, но и трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами. Это соответствует сложившимся традициям, поскольку обязанность производить эти выплаты и их минимальный размер устанавливаются на государственном уровне. В договорном порядке уточняются лишь размеры выплат.

**2.** Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных, влечет повышенную оплату труда. Работникам, выполняющим работы различной квалификации, совмещающим профессии (должности), привлекаемым к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, производятся доплаты.

Право на эти доплаты (и, соответственно, обязанность работодателя их производить) закреплено в трудовом законодательстве (ст. ст. 150 - 154 ТК), а их размер (с учетом минимального размера, определенного нормативными правовыми актами Российской Федерации) устанавливается соглашением, коллективным договором либо локальным нормативным актом.

Сочетание указанных источников права определяется так же, как при определении систем оплаты труда.

Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

Комментарий к статье 150

**1.** Комментируемая статья устанавливает правила оплаты при выполнении работ различной квалификации: 1) для работников с повременной оплатой труда; 2) для работников со сдельной оплатой труда.

**2.** По общему правилу оплата труда работника производится по выполняемой работе. Однако если при выполнении повременщиком работ различной сложности (квалификации) невозможно учесть рабочее время, затраченное на выполнение каждого вида работы, оплата производится по тарифной ставке, окладу, установленным для более сложной работы (работы более высокой квалификации).

Указанное правило применяется при оплате труда рабочих; специалисты, служащие и руководители выполняют работу по определенной должности (в пределах должностных обязанностей), т.е. работу, относящуюся к одной квалификационной группе.

Работники со сдельной оплатой труда получают оплату в соответствии с расценками, установленными для той работы, которую они выполняют. Это правило применяется при выполнении работ, соответствующих квалификационному разряду работника либо тарифицируемых выше, чем присвоенный ему разряд. Если работник выполняет работу, тарифицируемую ниже его разряда, ему в обязательном порядке выплачивается межразрядная разница. Ее размер составляет разность между размерами тарифных ставок по разряду выполняемой работы и разряду, присвоенному работнику.

Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Комментарий к статье 151

**1.** При выполнении наряду с работой по определенной трудовой функции дополнительных обязанностей (см. коммент. к ст. 60.2) работник имеет право на получение доплаты.

Комментируемая статья устанавливает критерии определения размера этой доплаты. Это содержание и (или) объем дополнительной работы. Содержание определяет характер выполняемой работы (квалифицированная или неквалифицированная, требующая специальной подготовки или нет и т.п.). Обычно содержание труда находит отражение в наименовании профессии, специальности, должности и в определении уровня ее сложности (разряды, классы, категории и т.п.). Объем работы определяет ее количество (см. коммент. к ст. ст. 129, 132).

**2.** Размер доплаты устанавливается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему (см. коммент. к ст. 60.2). При этом стороны не ограничены минимальным или максимальным размером.

На практике минимальные (или максимальные) размеры доплаты часто устанавливаются в коллективном договоре, что позволяет обеспечить равенство возможностей работников и направлено на реализацию принципа равной оплаты за труд равной ценности.

Статья 152. Оплата сверхурочной работы

Комментарий к статье 152

**1.** Правила оплаты сверхурочной работы остаются неизменными на протяжении десятилетий, однако правоприменительная, в том числе судебная, практика не всегда следует прямому предписанию комментируемой статьи. В связи с этим Конституционный Суд РФ был вынужден сформулировать правовую позицию, ориентирующую правоприменителей на соблюдение трудовых прав работников в соответствии с буквальным смыслом нормы ст. 153 ТК.

Как отметил Конституционный Суд РФ, из предписаний данной статьи в их взаимосвязи с положениями абз. 2 ч. 2 ст. 22 и ст. ст. 132 и 149 ТК прямо следует, что сверхурочная работа должна оплачиваться в большем размере, чем работа, произведенная в пределах установленного работнику рабочего времени (об этом, в частности, свидетельствует и использование законодателем в ст. 152 ТК термина "повышенная оплата" при установлении правила о возможности замены такой оплаты предоставлением работнику дополнительного времени отдыха). В противном случае не достигалась бы цель компенсации работнику повышенных трудозатрат и сокращения времени отдыха, нарушался бы принцип справедливости при определении заработной платы, а работодатель приобретал бы возможность злоупотребления своим правом привлечения работников к сверхурочной работе. Работники, выполняющие работу сверхурочно, оказывались бы в худшем положении по сравнению с теми, кто выполняет аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего времени, что противоречит принципу равной оплаты за труд равной ценности.

Статья 152 ТК в системе действующего правового регулирования предполагает установление оплаты сверхурочной работы в размере, превышающем оплату равного количества времени при выполнении работником работы той же сложности в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени (нормальное вознаграждение работника) (Определение от 08.12.2011 N 1622-О-О).

**2.** Предусмотренные комментируемой статьей размеры повышенной оплаты труда при привлечении к сверхурочной работе (см. коммент. к ст. 99) являются минимальной гарантией. Они применяются в том случае, когда коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором не установлена более высокая оплата.

Надо обратить внимание на то, что для локального акта, устанавливающего размеры оплаты сверхурочной работы, не предусмотрена процедура учета мнения представительного органа работников, следовательно, он принимается единолично работодателем.

**3.** Установленные правила оплаты сверхурочной работы применяются и в отношении работников с ненормированным рабочим днем, если по каким-либо причинам им не предоставлен дополнительный отпуск (см. коммент. к ст. 119).

**4.** В соответствии со сложившейся практикой (подтвержденной решениями судов общей юрисдикции и государственной инспекции труда) сверхурочная работа должна оплачиваться в повышенном размере во всех случаях, когда работник реально привлекался к ее выполнению независимо от соблюдения работодателем порядка привлечения к сверхурочной работе.

**5.** При суммированном учете рабочего времени в полуторном размере оплачиваются первые два часа переработки каждого рабочего дня (смены), а не учетного периода в целом. Независимо от того, какой учет рабочего времени установлен в организации, сверхурочным должно считаться время за пределами продолжительности рабочего дня (смены), установленной графиком.

Такой вывод сделан Верховным Судом РФ (Определение от 27.12.2012 N АПЛ12-711) при рассмотрении конкретного дела со ссылкой на рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утв. совместным Постановлением от 30.05.1985 Госкомтруда СССР N 162 и Секретариата ВЦСПС N 12-55).

Указанные рекомендации (п. 5.5) устанавливали, что в случае выполнения сверхурочных работ лицами с нормированным рабочим днем, переведенными на режим "гибкое рабочее время (ГРВ)", почасовой учет этих работ ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду (неделя, месяц), т.е. сверхурочными считаются только часы, переработанные сверх установленной для этого периода нормы рабочего времени. Их оплата производится в соответствии с действующим законодательством: в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода; в двойном размере за остальные часы сверхурочной работы.

При этом письмо заместителя директора Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Минздравсоцразвития России от 31.08.2009 N 22-2-3363, в котором предлагалось при суммированном учете рабочего времени производить оплату сверхурочных часов в полуторном размере за первые два часа работы сверх нормального числа рабочих часов за учетный период и в двойном размере за все остальные часы, подверглось критике и фактически было дезавуировано. Как справедливо отметил Верховный Суд РФ, это письмо не имеет нормативного характера.

**6.** Компенсация сверхурочной работы по желанию работника может осуществляться в виде предоставления дополнительного времени отдыха (отгула). Поскольку это исключение из общего правила, работник, желающий получить компенсацию в виде дополнительного времени отдыха, должен в письменной форме уведомить об этом работодателя. Продолжительность времени отдыха определяется соглашением сторон, но не может быть меньше времени, отработанного сверхурочно. Представляется справедливым определение продолжительности времени отдыха применительно к правилам оплаты сверхурочной работы, т.е. в полуторном либо двойном размере в зависимости от продолжительности работы сверх установленной продолжительности рабочего времени. Время использования отгула также определяется соглашением сторон.

**7.** Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ комментируемая статья была дополнена ч. 3, определяющей правила оплаты сверхурочной работы, произведенной в выходные и нерабочие праздничные дни. Повышенная оплата производится только по одному из оснований привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. До введения ч. 3 использовались те же правила оплаты сверхурочной работы, основанные на положении п. 4 разъяснения Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 N 13/П-21 "О компенсации за работу в праздничные дни", утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 N 465/П-21, и сложившейся судебной практике (решение Верховного Суда РФ от 30.11.2005 N ГКПИ05-1341).

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Комментарий к статье 153

1. Комментируемая статья (ч. 1) предусматривает минимальные размеры оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Применение правила об оплате такой работы в двойном размере должно осуществляться с учетом правовых позиций Конституционного Суда РФ, изложенных в Постановлении от 28.06.2018 N 26-П. Как отметил Конституционный Суд, из ч. 1 ст. 153 Трудового кодекса РФ, предусматривающей в качестве общего правила оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, во взаимосвязи с положениями абз. 2 ч. 2 ст. 22 и ст. ст. 132 и 149 данного Кодекса (тем более принимая во внимание использование в ч. 3 его ст. 153 термина "оплата в повышенном размере" применительно к оплате за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день) однозначно следует, что работа в выходной или нерабочий праздничный день должна оплачиваться в большем размере, чем аналогичная работа, произведенная в обычный рабочий день. Повышение размера оплаты труда в таких случаях призвано компенсировать увеличенные в связи с осуществлением работы в предназначенное для отдыха время трудозатраты работника, а потому, будучи гарантией справедливой оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, должно распространяться на всех лиц, работающих по трудовому договору, независимо от установленного для них режима рабочего времени и системы оплаты труда.

Предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты, применяемые в целях максимального учета разнообразных факторов, характеризующих содержание, характер и условия труда, прочие объективные и субъективные параметры трудовой деятельности, начисляются к окладу (должностному окладу) либо тарифной ставке работника и являются неотъемлемой частью оплаты его труда, а следовательно, должны, по смыслу ч. ч. 1 и 2 ст. 135 ТК, учитываться работодателем при определении заработной платы работника и начисляться за все периоды работы, включая и выходные, и нерабочие праздничные дни, - иное означало бы произвольное применение действующей в соответствующей организации системы оплаты труда, а цель установления компенсационных и стимулирующих выплат не достигалась бы.

**2.** Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре. Это положение подчеркивает, что размеры, установленные ст. 153 ТК, являются минимальными. Они могут быть повышены по соглашению сторон социального партнерства или сторон трудового договора. Это можно сделать и в локальном нормативном акте, который в этом случае должен приниматься с учетом мнения представительного органа работников.

**3.** Работа в выходной или нерабочий праздничный день (см. коммент. к ст. 113) должна быть компенсирована. По выбору работника это может быть либо повышенная оплата за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, в размере, предусмотренном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (а если данный вопрос в них не решен - в размере, указанном в статье), либо предоставление дополнительного дня отдыха.

**4.** По общему правилу день отдыха оплате не подлежит, однако в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре могут быть установлены более льготные для работников правила.

Время использования дня отдыха определяется по соглашению сторон.

**5.** 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 комментируемой статьи устанавливает минимальный размер оплаты, который ни при каких обстоятельствах не может быть снижен. Часть 2 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.

Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены ТК, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252.

Статья 154. Оплата труда в ночное время

Комментарий к статье 154

**1.** Ночным считается время с 22 до 6 часов утра.

**2.** Работа в ночное время (см. коммент. к ст. 96) оплачивается в повышенном размере. Оплата производится путем установления доплат. Размеры доплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения представительного органа работников, или трудовым договором. В качестве минимального гарантированного размера доплаты используется установленный Правительством РФ минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время - 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время").

Указанный размер является базовым, ниже которого нельзя производить оплату за работу в ночное время. В то же время в коллективном договоре или локальном нормативном акте, трудовом договоре может быть предусмотрена оплата в более высоком размере. Длительное время работа в ночное время оплачивалась в размере 40% тарифной ставки (должностного оклада), эта традиция может быть учтена при заключении коллективного договора, подготовке локального нормативного акта.

**3.** Для некоторых категорий работников устанавливаются повышенные доплаты (см., например, совместное Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 01.03.1982 N 165).

**4.** Повышенной оплате подлежит каждый час ночного времени в составе рабочей смены, хотя в коллективном договоре или локальном нормативном акте, трудовом договоре могут быть предусмотрены более льготные условия оплаты, например оплата ночной смены, если она не полностью приходится на ночное время. Роструд полагает, что при разработке указанных актов можно учитывать содержание постановлений Совета Министров СССР и Совета Министров РСФСР, устанавливавших в свое время повышенные размеры оплаты труда в ночное время (письмо Роструда от 28.10.2009 N 3201-6-1). Вместе с тем важно подчеркнуть, что указанные акты в настоящее время не действуют (см. Определение Верховного Суда РФ от 12.11.2008 N ГКПИ08-2113), поэтому правовое регулирование, предложенное, в частности, в совместном Постановлении 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", может использоваться только как модель для формулирования соответствующих положений коллективного договора или локального нормативного акта.

Статья 155. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей

Комментарий к статье 155

**1.** Обязанность выполнять нормы труда установлена ст. 21 ТК и относится к основным обязанностям работника. Нормы труда (нормы времени, выработки, обслуживания) устанавливаются в локальных нормативных актах. Они обязательны для исполнения. Неисполнение норм труда является дисциплинарным проступком (см. коммент. к ст. 192).

Факт неисполнения норм труда должен быть зафиксирован в письменной форме. Работнику предоставляется возможность дать письменное объяснение по этому поводу.

**2.** Оплата труда при невыполнении норм труда зависит от наличия (отсутствия) вины работника и работодателя. При наличии вины работника оплачивается лишь фактически выполненная работа. Если виноват работодатель, работнику сохраняется средний заработок (см. коммент. к ст. 139). В том случае, когда невыполнение норм труда произошло по объективным причинам, не зависящим от работника и работодателя, производится гарантийная выплата в размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

Работодатель может быть виновен в невыполнении своих обязанностей по обеспечению работника сырьем, материалами, оборудованием, электроэнергией, спецодеждой, средствами защиты и т.п.

К объективным причинам, повлекшим невыполнение работником норм труда, можно отнести производственную аварию, катастрофу, стихийное бедствие и т.п.

Законодатель не устанавливает правил оплаты неисполнения норм труда при смешанной вине работника и работодателя. Очевидно, в таких случаях оплата должна производиться по соглашению сторон с учетом степени вины каждой из них.

Невыполнение трудовых обязанностей может повлечь применение комментируемой статьи лишь в тех случаях, когда работник не выполнил установленную норму рабочего времени (совершил прогул, был отстранен от работы в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии, опоздал к началу рабочего дня, отсутствовал на рабочем месте и т.п.). В других случаях невыполнения трудовых обязанностей (например, нарушение технологии или инструкции по технике безопасности) работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

К сожалению, бытует очень формальное, поверхностное понимание комментируемой статьи, некоторые специалисты полагают, что любое неисполнение трудовых обязанностей может привести к уменьшению оплаты труда (Доклад Федеральной службы по труду и занятости с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за 3 квартал 2017 г.). Вместе с тем организация оплаты труда основана на учете качества труда (см. коммент. к ст. 132) и его количества. Нормирование труда (см. коммент. к ст. ст. 159, 160) наряду с установлением продолжительности рабочего времени позволяет определить меру труда, за выполнение которой работник получает заработную плату. Именно по этой причине в Кодексе законов о труде соответствующая норма (ст. 92) регламентировала порядок оплаты только при невыполнении норм выработки. Если мера труда выполнена, нет оснований для уменьшения заработной платы даже в том случае, когда работник не достиг каких-либо заранее запланированных результатов (в трудовом отношении оплачивается процесс труда, а не результат) или не выполнил какие-то трудовые обязанности.

Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

Комментарий к статье 156

**1.** Браком считается некачественная продукция либо продукция пониженного качества, не соответствующего установленным стандартам. Продукция может быть полностью непригодной для использования по ее назначению (полный брак) или частично не отвечающей установленным требованиям (частичный брак).

Причиной брака обычно является изготовление продукции из некачественного (нестандартного) сырья или несоблюдение правил ее производства (технологических, санитарных и прочих).

**2.** Оплата труда при производстве продукции, оказавшейся браком, зависит от двух факторов: наличия (отсутствия) вины работника и степени годности продукции.

При отсутствии вины работника бракованная продукция оплачивается так же, как годные изделия. При этом, в отличие от правил оплаты труда при невыполнении норм труда, не имеет значения причина выпуска бракованной продукции: невыполнение работодателем возложенных на него обязанностей либо наличие чрезвычайных обстоятельств.

При изготовлении бракованной продукции по вине работника полностью негодные изделия оплате не подлежат. Изделия пониженного качества (сортности, категории) оплачиваются по пониженным расценкам в зависимости от степени годности.

Статья 157. Оплата времени простоя

Комментарий к статье 157

**1.** Простоем считается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (см. коммент. к ст. 72.2). Судебная практика исходит из того, что работодатель не может произвольно принимать решение о простое (см. коммент. к ст. 72.2), а соответственно, и об оплате труда в соответствии с правилами комментируемой статьи (Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21.09.2012 N 46-КГ12-6, от 06.12.2013 N 46-КГ13-3).

Не является простоем отсутствие у творческих работников и профессиональных спортсменов в какой-либо период времени (не ограниченный максимальным сроком) выступлений, спектаклей, концертов и т.п., поскольку исполнение их трудовых обязанностей связано не только с созданием и исполнением произведений, но и с подготовкой к такой деятельности. Период работы, не связанный с активным творческим процессом, может оплачиваться в соответствии с установленным режимом рабочего времени в размере и порядке, которые определены коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Обычно творческим работникам устанавливается ставка оплаты труда (оклад), которая выплачивается независимо от интенсивности исполнительской, концертной и прочей творческой и спортивной деятельности. Участие же в выступлениях, спектаклях, концертах, передачах радио и телевидения, создании произведений искусства оплачивается по специально установленным нормативам.

**2.** Время простоя оплачивается в зависимости от наличия (отсутствия) вины работника или работодателя.

**3.** Оплата простоя не связывается с наличием письменного предупреждения работника о начале простоя. Это обусловлено тем, что простой далеко не всегда вызывается причинами, о которых работник осведомлен. Приостановка работы может касаться всех работников данного работодателя (работников структурного подразделения, нескольких структурных подразделений) и вызываться аварией, стихийным бедствием, перебоями в снабжении электроэнергией, отсутствием сырья и материалов и т.п. В этом случае никакой необходимости в заявлении работника о простое нет: работодатель (руководство организации) лучше работающих осведомлен о причинах и продолжительности простоя.

Суды в процессе применения ст. 157 ТК отмечают, что время простоя, наступившего по вине работодателя или по не зависящим от работодателя и работника причинам, подлежит оплате работодателем. При этом оплата простоя не связывается с наличием письменного предупреждения работника о начале простоя (Апелляционное определение Верховного Суда Республики Калмыкия от 26.02.2013 по делу N 33-623/13).

Однако когда простой вызван поломкой оборудования, неисправностью средств защиты, отсутствием вспомогательных механизмов или инструментов на конкретном рабочем месте, работник должен сообщить об этом своему непосредственному руководителю. Такое же правило действует в случае проведения забастовки, в связи с которой работник, не участвующий в ней, не имеет возможности выполнять свои трудовые обязанности (ст. 414 ТК).

Если руководитель по каким-либо причинам отсутствует в организации, необходимо сообщить о начале простоя вышестоящему руководителю или руководителю структурного подразделения по управлению персоналом.

Форма сообщения (извещения) о начале простоя не определена, поэтому, надо полагать, работник может предупредить руководство компании (работодателя - физическое лицо) и в устной форме.

**4.** Частным случаем простоя является неисполнение трудовых обязанностей в связи с необеспечением работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (ст. 220 ТК).

Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

Комментарий к статье 158

**1.** Комментируемая статья допускает возможность установления в коллективном или трудовом договоре особой гарантии - сохранения среднего заработка работника на период освоения нового производства или продукции, когда производительность труда снижается по объективным причинам и работник не может получить заработную плату в прежнем размере. На практике такая возможность используется далеко не всегда. Например, отраслевые соглашения, заключенные на федеральном уровне, этого вопроса не затрагивают.

**2.** Под прежним заработком работника следует понимать заработок, получаемый им до начала освоения нового производства. Он исчисляется по правилам ст. 139 ТК.

Статья 159. Общие положения

Комментарий к статье 159

**1.** Нормирование труда представляет собой процесс определения необходимых затрат труда на выполнение различных видов работ для различных категорий работников. Необходимыми признаются затраты, соответствующие эффективному для конкретных условий производства использованию трудовых и материальных ресурсов при условии соблюдения обоснованных режимов труда и отдыха. Установление необходимых затрат труда производится в ходе проектирования, обоснования и юридического закрепления норм труда.

**2.** В настоящее время нормирование труда осуществляется по общему правилу непосредственно работодателем. Вместе с тем, поскольку содержание норм напрямую затрагивает интересы работников, в ст. 159 закреплено правило о необходимости учета их мнения при разработке соответствующих норм. Система нормирования труда может устанавливаться и коллективным договором.

**3.** Государственное содействие системной организации нормирования труда осуществляется Минтрудом России, который утверждает типовые межотраслевые нормы труда (п. 5.2.29 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 610). Приказом Минтруда России от 31.05.2013 N 235 были утверждены Методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда, которые содержат рекомендации по разработке каждого вида типовых отраслевых норм труда: типовых отраслевых норм времени на выполнение работ (оказание услуг); типовых отраслевых норм численности; типовых отраслевых норм обслуживания.

Статья 160. Нормы труда

Комментарий к статье 160

**1.** Нормы труда - объем трудового задания, которое должен выполнить работник в течение установленной продолжительности рабочего времени. Выполнение норм труда является одной из основных обязанностей каждого работника (ст. 21 ТК).

Нормы труда - собирательное понятие, включающее различные виды норм. В ст. 160 перечислены основные из них.

Нормы выработки - объем трудового задания, установленного в натуральных единицах (тоннах, метрах, штуках и т.д.), который работник или группа работников (например, бригада) обязаны выполнить за определенное время: рабочую смену, рабочий час или другую единицу рабочего времени.

Норма времени - величина затрат рабочего времени (в часах, минутах, секундах), необходимого для выполнения единицы работы (одного изделия, определенной производственной операции и т.д.).

Норматив численности - установленное количество работников для выполнения определенных объемов работ, а также управленческих или производственных функций. Разновидностью нормативов численности является норматив управляемости, определяющий количество работников или структурных подразделений, деятельностью которых должен управлять один руководитель.

Кроме перечисленных в ч. 1 ст. 160, существуют и другие нормы труда.

Норма обслуживания - объем трудового задания, выраженного в определенном количестве объектов (единиц оборудования, производственных площадей и т.д.), которые работник обязан обслужить в течение рабочей смены, рабочего месяца или другой единицы рабочего времени. Величина нормы обслуживания производна от нормы времени на единицу обслуживаемых объектов и от продолжительности рабочего времени и определяется путем деления второй величины на первую.

Нормированное задание - установленный при повременной оплате объем работы, выраженный в нормо-часах или натуральных единицах, который работник обязан выполнить за рабочую смену (сменное нормированное задание), рабочий месяц (месячное нормированное задание) или в другую единицу рабочего времени.

В зависимости от сферы распространения нормы труда подразделяются на местные, единые и типовые. По сроку действия нормы труда могут быть постоянными, временными и сезонными, а также разовыми. Постоянные нормы устанавливаются на неопределенный срок и действуют до момента их пересмотра в связи с изменением условий, на которые они были рассчитаны. Временные нормы могут устанавливаться на период освоения продукции, техники, технологии или организации производства при отсутствии нормативных материалов для нормирования труда и по истечении срока действия должны заменяться постоянными. Сезонные нормы труда применяются на сезонных работах (например, при сборе фруктов) и разрабатываются на каждый сезон. Разовые нормы труда могут устанавливаться на аварийные и другие не предусмотренные технологией работы и утрачивают силу после их выполнения.

Нормы труда могут быть индивидуальными и коллективными. Индивидуальные нормы определяют индивидуальную меру труда одного работника, коллективные устанавливаются для группы работников (например, бригады) и предусматривают общий объем работы без распределения между отдельными работниками.

**2.** Установление норм труда затрагивает интересы сторон трудового договора. Эти интересы противоречивы. Работодатель заинтересован в постоянном пересмотре норм труда в сторону их ужесточения, поскольку это обеспечивает рост производительности труда и снижение издержек производства, а тем самым снижение себестоимости продукции. Однако повышение норм невыгодно работнику, поскольку приводит к снижению его заработка, для сохранения прежнего заработка при новых нормах необходимо приложить больше трудовых усилий. Поэтому закон с учетом интересов обеих сторон определяет условия пересмотра норм труда.

В соответствии с ч. 2 ст. 160 нормы труда могут быть пересмотрены только при наличии объективных причин, требующих их изменения. К ним относятся, в частности, технологические или организационные изменения процесса труда.

Работодатель может ставить вопрос о пересмотре норм только после осуществления мероприятий, объективно обеспечивающих рост производительности труда. Нормы не пересматриваются, если уровень выработки достигается самим работником.

Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда

Комментарий к статье 161

Типовые нормы предназначены для работ, выполняемых по типовой технологии, исходя из оптимальных для данного типа производства организационно-технических условий. Типовые нормы могут быть межотраслевыми, профессиональными, отраслевыми и др.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11.11.2002 N 804 утверждены Правила разработки и утверждения типовых норм труда, которые определяют порядок разработки и утверждения типовых норм труда для однородных работ. Согласно указанным Правилам типовые нормы труда разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики. Другие типовые нормы - профессиональные, отраслевые и иные - утверждаются соответствующим федеральным органом исполнительной власти по правилам подготовки нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством РФ, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда

Комментарий к статье 162

**1.** Процесс нормирования труда включает в себя следующие этапы:

а) обоснование и разработку норм труда (техническое нормирование);

б) установление норм труда;

в) введение в действие установленных норм труда;

г) обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда;

д) замену и пересмотр действующих норм.

**2.** Чтобы норма отражала действительную меру труда, она должна быть обоснована с точки зрения технических, организационных, психофизических, экономических условий.

Обоснование и разработка норм труда предполагают проведение нормативно-исследовательской работы, разработку нормативных материалов для расчета норм труда, проектов самих норм труда. Функции технического нормирования в организациях выполняют обычно службы организации труда и заработной платы.

**3.** Установление норм труда - это согласование и утверждение проекта, в результате чего он приобретает статус юридически обязательной нормы.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 1 ст. 162). Это означает, что работодатель обязан информировать представительный орган работников о проекте соответствующего локального нормативного акта, а этот орган - выразить свое мнение о его содержании, т.е. соблюсти процедуру, предусмотренную ст. 372 ТК.

**4.** Установленные в порядке, предусмотренном законодательством, нормы труда вводятся в действие приказом (распоряжением) работодателя, в котором указывается, где и с какого времени подлежат применению новые нормы труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ч. 2 ст. 162). Нормы труда, введенные в действие без извещения работников или с нарушением сроков, не имеют юридической силы. Если двухмесячный срок извещения нарушен, работник вправе требовать оплаты выполненной работы по прежним нормам и расценкам впредь до истечения двухмесячного срока.

**5.** Во избежание конфликтов работодатель и представительный орган работников должны разъяснить работникам причины и основания пересмотра норм, а также условия, при которых эти нормы будут применяться.

Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

Комментарий к статье 163

**1.** Хотя в наименовании ст. 163 говорится только о нормах выработки, ее содержание дает основания утверждать, что она касается всех норм труда.

Перечисленные в ст. 163 условия являются общими для выполнения всех норм труда в любом производстве, в связи с чем работодатели должны обеспечить их всем работникам на всех рабочих местах.

**2.** Если работодатель не обеспечил условий, указанных в ст. 163, и работник не выполнил установленные нормы труда, считается, что невыполнение норм имело место не по вине работника. Оплата труда в этом случае производится в размере не ниже средней заработной платы (признание вины работодателя (см. ст. 155 и коммент. к ней)).

Статья 164. Понятие гарантий и компенсаций

Комментарий к статье 164

**1.** При помощи гарантий осуществляется обеспечение надлежащего исполнения работником трудовых обязанностей в рамках заключенного с ним трудового договора.

**2.** Гарантии, предусмотренные ТК, могут быть объединены в две самостоятельные подгруппы:

1) гарантии реализации предоставленных работникам прав;

2) гарантии защиты нарушенных трудовых прав.

**3.** ТК предусматривает для работников гарантии как материального, так и нематериального характера.

К числу нематериальных гарантий следует отнести, например, сохранение в определенных законом случаях за работником места работы (должности), возложение на работодателя обязанности предложить работнику, подлежащему увольнению по соответствующим основаниям, другую имеющуюся у работодателя работу и др.

Материальные гарантии представляют собой денежные выплаты гарантийного характера. Они предоставляются работникам в виде гарантийных выплат и гарантийных доплат.

Гарантийные выплаты производятся с целью обеспечения полного или частичного сохранения среднего заработка в тех случаях, когда работник по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, не имел возможности выполнять свои трудовые обязанности. Гарантийные выплаты заменяют на определенный период заработную плату для поддержания стабильного материального положения работника. Например, работник имеет право на соответствующие гарантийные выплаты при исполнении в рабочее время государственных или общественных обязанностей (ст. ст. 170 - 172 ТК), в случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114 ТК), при прохождении обязательного медицинского осмотра (ст. 185 ТК), в случае сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК), при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 187 ТК), в случае простоя не по вине работника (ст. 157 ТК) и в некоторых иных ситуациях. В предусмотренных законом случаях работник имеет право на гарантийные выплаты при прекращении трудового договора. Так, при увольнении по соответствующим основаниям работник имеет право на выплату выходного пособия (ст. 178 ТК), на сохранение в течение определенного срока среднего заработка на период трудоустройства при увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников (ст. 178 ТК), на оплату времени вынужденного прогула (ст. ст. 394, 396 ТК).

Гарантийные доплаты производятся работнику тогда, когда он продолжает выполнение трудовых обязанностей, но не в полном объеме по причинам, признанным трудовым законодательством уважительными, и за ним должен быть сохранен прежний либо более низкий, но соизмеримый с прежним уровень оплаты труда. Например, гарантийные доплаты производятся при переводе на нижеоплачиваемую работу у данного работодателя работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы (ст. 182 ТК), при оплате труда в случае невыполнения норм труда либо неисполнения трудовых (должностных) обязанностей не по вине работника (ст. 155 ТК), при оплате труда в случае изготовления продукции, оказавшейся браком, не по вине работника (ст. 156 ТК), и в некоторых иных случаях. Гарантийные доплаты дополняют заработную плату работника, начисленную за фактически отработанное им время либо за фактически выполненный объем работ.

**4.** Компенсации не включаются в систему оплаты труда и производятся работнику в качестве возмещения конкретных затрат, связанных с непосредственным выполнением трудовых обязанностей. Например, в случае использования работником при исполнении трудовых обязанностей личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику должна быть выплачена соответствующая компенсация за износ (амортизацию) этого имущества и возмещены расходы, связанные с его использованием (подробнее см. коммент. к ст. 188 ТК).

**5.** Согласно п. 3 ст. 217 НК РФ не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) все виды установленных действующим законодательством РФ, законодательными актами субъектов РФ, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством РФ), связанных, в частности, с исполнением налогоплательщиком трудовых обязанностей (включая переезд на работу в другую местность и возмещение командировочных расходов).

Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

Комментарий к статье 165

**1.** Комментируемая статья содержит перечень случаев предоставления работникам гарантий и компенсаций. Так, гарантии и компенсации предоставляются работникам при направлении в служебные командировки (см. ст. ст. 166, 167, 168 ТК и коммент. к ним), при переезде на работу в другую местность (см. ст. 169 ТК и коммент. к ней), при исполнении государственных или общественных обязанностей (см. гл. 25 ТК и коммент. к ней), при совмещении работы с получением образования (см. гл. 26 ТК и коммент. к ней), при вынужденном прекращении работы не по вине работника (см. ст. 157 ТК и коммент. к ней), при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (см. ст. 114 ТК и коммент. к ней), в некоторых случаях прекращения трудового договора (см. гл. 27 ТК и коммент. к ней), в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника (см. ст. 234 ТК и коммент. к ней).

**2.** Перечень случаев предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренный комментируемой статьей, не является исчерпывающим. ТК предусматривает и иные случаи предоставления работникам гарантий и компенсаций. Так, ТК, в частности, предусматривает:

- гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39);

- гарантии защиты персональных данных работника (ст. 86);

- возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера (ст. 168.1);

- гарантии и компенсации работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (ст. 173.1);

- гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182);

- гарантии работнику при временной нетрудоспособности (ст. 183);

- гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184);

- гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (ст. 185);

- гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст. 186);

- гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 187);

- компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещение расходов, связанных с их использованием (ст. 188);

- гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220);

- гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями (гл. 41);

- гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет (гл. 42);

- гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора (ст. 279);

- гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287);

- гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом (ст. 302);

- гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (гл. 50);

- гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей (ст. 340);

- дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам (ст. 348.10);

- гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы (ст. 374);

- гарантии освобожденным профсоюзным работникам (ст. 375);

- гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376);

- гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора (ст. 405);

- гарантии работникам в связи с проведением забастовки (ст. 414).

**3.** Предоставление отдельным категориям работников гарантий и компенсаций предусмотрено рядом федеральных законов. Например, согласно ст. 14 **Закона о Чернобыле** гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы из числа граждан (в том числе временно направленных или командированных), принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС, гарантируются, в частности:

- доплата до размера прежнего заработка при переводе по медицинским показаниям на нижеоплачиваемую работу. Эта доплата осуществляется работодателем до восстановления трудоспособности или до установления инвалидности;

- использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней;

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата независимо от времени работы на данном предприятии, в учреждении, организации и первоочередное трудоустройство при ликвидации или реорганизации предприятия, учреждения, организации.

К числу федеральных законов, устанавливающих для работников различные гарантии и компенсации, следует также отнести: **Закон о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием,** Федеральный закон от 26.11.1998 N 175-ФЗ "О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча", Федеральный закон от 20.06.1996 N 81-ФЗ "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности", **Закон о защите инвалидов, Закон о Крайнем Севере,** Федеральный закон от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе", **Закон о воинской обязанности, Закон о железнодорожном транспорте** и некоторые другие.

**4.** Особенности предоставления отдельных гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность на территории Республики Крым и территории города федерального значения Севастополя, предусмотрены в ст. 3 Федерального закона от 14.10.2014 N 299-ФЗ "Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя".

**5.** Определенные виды дополнительных гарантий и компенсаций работникам, случаи их предоставления, а также повышение размеров компенсационных выплат по сравнению с размерами, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут быть предусмотрены коллективно-договорными актами. Например, Стороны Общероссийского межотраслевого соглашения по организациям - производителям никеля и драгоценных металлов на 2014 - 2017 годы (действие документа продлено на три года - с 01.11.2017 по 31.10.2020 Соглашением от 30.10.2017 о продлении срока действия указанного Соглашения) в п. 6.4 рекомендуют работодателям (в зависимости от финансово-экономического положения организации) включать в коллективные договоры или локальные нормативные акты положения о предоставлении работникам следующих дополнительных гарантий и компенсаций:

- выделение работникам финансовых средств на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых в Российской Федерации;

- выплату работникам единовременного пособия при выходе на пенсию;

- предоставление дополнительных социальных льгот работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями:

- выплату женщине при рождении ребенка дополнительного единовременного пособия;

- предоставление материальной помощи одному из родителей, воспитывающих троих и более детей в возрасте до 18 лет (детей, обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме обучения - в период их обучения). Размер материальной помощи и условия ее предоставления определяются коллективным договором организации;

- предоставление ежегодного дополнительного однодневного отпуска (оплачиваемого либо без сохранения заработной платы) в День знаний (1 сентября) матерям либо другим лицам, воспитывающим детей - школьников младших классов (1 - 4 класс);

- предоставление работникам, имеющим детей-инвалидов, ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время;

- выплату пособия семье умершего работника в случае его смерти от общего заболевания или несчастного случая в быту;

- сохранение за ветеранами труда, прекратившими трудовые отношения с организацией после назначения им пенсии, прав членов трудовых коллективов организаций, в которых они работали до назначения пенсии, в том числе права пользования объектами социально-бытовой сферы и услугами медицинских учреждений;

- предоставление работникам дополнительных отпусков (оплачиваемых либо без сохранения заработной платы) при особых жизненных событиях (рождения ребенка, свадьбы, смерти членов семьи и др.);

- выплату работникам дотации на питание и компенсацию расходов на транспортные услуги по проезду к месту работы;

- создание условий для проведения добровольных видов страхования работников (социального, пенсионного, медицинского).

В п. 7.2 Отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2017 - 2020 годы предусмотрено, что в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работодатель предоставляет сверх установленной законодательством материальной помощи:

- единовременную денежную компенсацию в размере 1 млн руб. семье погибшего (супруге (супругу), детям, родителям в равных долях);

- единовременную денежную компенсацию в размере годового заработка погибшего за календарный год, предшествующий году гибели работника, на каждого иждивенца работника.

Согласно п. 7.3 при установлении работнику в период работы у данного работодателя инвалидности в результате трудового увечья или профессионального заболевания работодатель предоставляет ему сверх установленной законодательством материальной помощи единовременную денежную компенсацию в размерах:

- инвалидам, имеющим 3 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 75% годового заработка;

- инвалидам, имеющим 2 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 50% годового заработка;

- инвалидам, имеющим 1 степень ограничения способности к трудовой деятельности, - не менее 30% годового заработка.

**6.** При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Однако данное правило не распространяется на случаи предоставления гарантий и компенсаций работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей, когда соответствующие выплаты производят органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности, в порядке и на условиях, предусмотренных Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Так, согласно п. 3 ст. 109 АПК РФ оплата услуг переводчика, специалиста, привлеченных арбитражным судом к участию в арбитражном процессе, выплата этим переводчику, специалисту суточных и возмещение понесенных ими расходов в связи с явкой в арбитражный суд, а также выплата денежных сумм экспертам, свидетелям в случае, если назначение экспертизы, вызов свидетеля осуществлены по инициативе арбитражного суда, производится за счет средств федерального бюджета. В п. 2 указанной статьи предусмотрено, что денежные суммы, причитающиеся экспертам и свидетелям, выплачиваются с депозитного счета арбитражного суда. Примером может служить и п. 17.1 ст. 29 **Закона о гарантиях избирательных прав,** в которой предусмотрено, что члену комиссии с правом решающего голоса, работающему в комиссии не на постоянной (штатной) основе, могут компенсироваться за счет и в пределах бюджетных средств, выделенных на подготовку и проведение выборов, референдума, расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, в случае если в соответствии с решением комиссии он направляется за пределы населенного пункта, на территории которого расположена комиссия, для исполнения полномочий члена комиссии. Указанная компенсация производится в порядке и размерах, которые предусмотрены для возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор в государственных органах, органах местного самоуправления (соответственно виду и уровню проводимых выборов, референдума). В качестве примера можно привести также п. 2 ст. 11 Федерального закона от 20.08.2004 N 113-ФЗ "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации", согласно которому 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. В п. 3 указанной статьи установлено, что за присяжным заседателем на время исполнения им обязанностей по осуществлению правосудия по основному месту работы сохраняются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. Увольнение присяжного заседателя или его перевод на другую работу по инициативе работодателя в этот период не допускаются.

Статья 166. Понятие служебной командировки

Комментарий к статье 166

**1.** В служебные командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем. Поездки лиц, заключивших гражданско-правовые договоры, служебными командировками не признаются.

**2.** Особенности направления работников в служебные командировки установлены **Положением о командировках**, которое регламентирует порядок направления работников в служебные командировки как на территории РФ, так и на территории иностранных государств.

**3.** Работники направляются в служебную командировку на основании письменного решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Местом постоянной работы (для целей **Положения о командировках**) считается место расположения организации (обособленного структурного подразделения организации), работа в которой обусловлена трудовым договором. Поездка работника, направляемого в командировку на основании письменного решения работодателя в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой. Аналогичным образом требуют оформления командировки и поездка работника, работающего в обособленном структурном подразделении командирующей организации, а также дистанционного работника либо надомника, в головную организацию, расположенную вне места постоянной работы.

**4.** Служебная командировка не всегда связана с выездом в другую местность. Поездка работника в другую организацию, в обособленное структурное подразделение командирующей организации либо в головную организацию командирующей организации, не связанная с выездом за пределы административных границ конкретного населенного пункта, также считается командировкой.

**5.** Письменное решение работодателя о направлении работника в командировку оформляется, как правило, в форме приказа (распоряжения) о направлении в командировку, подписанного руководителем организации либо иным должностным лицом, которому в установленном порядке делегированы соответствующие полномочия.

**6.** При подготовке приказа (распоряжения) о направлении работника в служебную командировку могут быть использованы унифицированные формы указанного Приказа N Т-9 либо N Т-9а (при направлении в служебную командировку нескольких работников), утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1. Поскольку с 01.01.2013 применение указанных форм не является обязательным, работодатель вправе самостоятельно разработать форму приказа (распоряжения) о направлении работника в командировку.

В приказе (распоряжении) указываются:

- фамилия и инициалы командируемого лица, его профессия (должность), структурное подразделение;

- цель командировки и служебное поручение;

- место назначения (страна, город, организация, куда командируется работник);

- срок командировки.

При необходимости указываются источники оплаты сумм командировочных расходов, а также другие условия направления в командировку.

С приказом (распоряжением) о направлении в командировку работник должен быть ознакомлен под роспись.

**7.** В п. 4 **Положения о командировках** предусмотрено, что срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки. В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

**8.** Согласно п. 7 **Положения о командировках** фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки. В случае проезда работника на основании письменного решения работодателя к месту командирования и (или) обратно к месту работы на служебном транспорте, на транспорте, находящемся в собственности работника или в собственности третьих лиц (по доверенности), фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из командировки работодателю с приложением документов, подтверждающих использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки и иные документы, подтверждающие маршрут следования транспорта). В случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания работника в командировке работник подтверждает документами по найму жилого помещения в месте командирования. При проживании в гостинице указанный срок пребывания подтверждается соответствующим документом, подтверждающим заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, содержащим сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 09.10.2015 N 1085. При отсутствии проездных документов, документов по найму жилого помещения либо иных документов, подтверждающих заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, в целях подтверждения фактического срока пребывания в месте командирования работником представляются служебная записка и (или) иной документ о фактическом сроке пребывания работника в командировке, содержащий подтверждение принимающей работника стороны (организации либо должностного лица) о сроке прибытия (убытия) работника к месту командирования (из места командировки).

**9.** Максимальный срок служебной командировки законодательством РФ не предусмотрен.

**10.** В отношении отдельных категорий работников из числа иностранных граждан предусмотрены определенные ограничения, касающиеся срока, на который они могут быть направлены в служебную командировку. Так, согласно Приказу Минтруда России от 28.07.2010 N 564н иностранный гражданин или лицо без гражданства (далее - иностранный гражданин), временно пребывающие в Российской Федерации (как в визовом, так и в безвизовом порядке), вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого им выдано разрешение на работу, в случае выполнения ими работ по перечисленным в Приложении к данному Приказу профессиям и должностям. При этом общая продолжительность трудовой деятельности иностранного гражданина вне пределов указанного субъекта РФ не может превышать 10 календарных дней в течение периода действия разрешения на работу при направлении в служебную командировку.

Иностранные граждане, временно проживающие на территории РФ, вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого им разрешено временное проживание, в случае выполнения ими работ по перечисленным в Приложении к данному Приказу профессиям и должностям. При этом общая продолжительность трудовой деятельности иностранного гражданина вне пределов указанного субъекта РФ не может превышать 40 календарных дней в течение 12 календарных месяцев при направлении в служебную командировку.

Иностранные граждане вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание), в случае если они являются высококвалифицированными специалистами. При этом непрерывная продолжительность трудовой деятельности иностранных граждан вне пределов указанного субъекта (субъектов) РФ не может превышать 30 календарных дней ежегодно, в течение периода действия разрешения на работу, при направлении в служебную командировку.

**11.** Направление в командировку обязательно для работника. Отказ от выезда в командировку без уважительных причин признается нарушением трудовой дисциплины и является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Отказаться от командировки работник вправе только тогда, когда в его трудовой договор включено специальное условие о работе без командировок либо в служебном поручении предусмотрено выполнение работы, не предусмотренной трудовым договором.

**12.** Кодекс устанавливает запрещение направления в служебные командировки отдельных категорий работников. Так, согласно ст. 259 ТК запрещается направление в служебные командировки беременных женщин, причем даже с их согласия или по их просьбе.

В ст. 268 ТК предусмотрен запрет направления в служебные командировки работников в возрасте до 18 лет даже при наличии их согласия либо просьбы. Исключения из этого правила предусмотрены для несовершеннолетних работников творческих профессий, включенных в Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252, а также спортсменов в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 348.8 ТК, в которой установлено, что направление в служебные командировки спортсменов указанного возраста допускается в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

**13.** Согласно ч. 2 ст. 41 **Закона о гарантиях избирательных прав** зарегистрированный кандидат во время проведения выборов не может быть по инициативе работодателя направлен в командировку. Аналогичные правила предусмотрены в ч. 2 ст. 54 **Закона о выборах депутатов Государственной Думы,** а также в ч. 5 ст. 42 **Закона о выборах Президента РФ.**

**14.** Некоторые категории работников могут быть направлены в служебные командировки только при соблюдении определенных условий. Так, направление в служебные командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, допускается 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 Российской Федерации. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до пяти лет без матери (п. 14 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**). При этом перечисленные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку. В п. 14 указанного Постановления подчеркивается, что такой отказ не считается дисциплинарным проступком, в связи с чем эти работники не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

Следует также учитывать, что гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, и в т.ч. касающиеся направления в служебные командировки, распространяются в силу ст. 264 ТК на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних. В п. 15 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1** разъясняется, что по смыслу ст. ст. 264, 287 ТК гарантии и льготы в виде ограничения направления в служебные командировки, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов и других лиц, воспитывающих детей без матери, на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, осуществляющих трудовую деятельность, в т.ч. на лиц, работающих по совместительству. При этом согласно абз. 3 и 4 п. 2 указанного Постановления к лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации, в иных ситуациях. К лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери (кроме работников - родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя), с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и иные лица.

**15.** Системное толкование ст. 224 ТК и ч. 1 ст. 23 **Закона о защите инвалидов** позволяет сделать вывод о том, что инвалиды, занятые в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, не могут быть направлены в служебные командировки, если такая возможность не предусмотрена индивидуальной программой реабилитации или абилитации (либо индивидуальной программой реабилитации - до 01.01.2016).

**16.** Согласно ч. 3 ст. 203 ТК работники в период действия ученического договора не могут направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

**17.** Оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством РФ (п. 5 **Положения о командировках**). В том случае, когда работник выезжает в командировку (либо возвращается из нее) в выходной или нерабочий праздничный день, то оплата также производится в двойном размере согласно ст. 153 ТК при условии надлежащего оформления привлечения к работе в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии с правилами, предусмотренными ст. 113 ТК. По желанию работника, прибывшего в командировку (либо возвратившегося из нее) в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в указанный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**18.** В ст. 227 ТК предусмотрено, что несчастные случаи, которые произошли с работником, направленным в служебную командировку, в том числе при следовании к месту служебной командировки и обратно, подлежат расследованию и учету в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

**19.** Не признаются служебными командировками:

- служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (курьеров, экспедиторов, работников транспорта, осуществляющих междугородние и международные перевозки и др.);

- поездки в случае направления работодателем работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование либо на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (см. ст. 187 ТК и коммент. к ней);

- работа вахтовым методом (см. гл. 47 ТК и коммент. к ней).

Статья 167. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

Комментарий к статье 167

**1.** Сохранение места работы (должности) на период командировки означает, что работник, направленный в служебную командировку, не может быть в период командировки переведен на другую работу или уволен по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации).

**2.** Согласно п. 9 **Положения о командировках** средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей.

Поскольку средний заработок сохраняется за все рабочие дни по графику, установленному в командирующей организации, то за выходные и нерабочие праздничные дни он не сохраняется. Как указывается в письмах Минтруда России от 25.12.2013 N 14-2-337 и от 05.09.2013 N 14-2/3044898-4415, дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни, подлежат оплате согласно ст. 153 ТК не менее чем в двойном размере, конкретный порядок исчисления которого зависит от применяемой системы оплаты труда работника, либо по желанию работника оплата указанных выходных дней командировки осуществляется в одинарном размере и одновременно к этому работнику в удобное для него время предоставляется один день отдыха за каждый выходной день без содержания. Данный порядок подтверждается и судебной практикой.

Размер сохраняемого среднего заработка определяется в соответствии с правилами, предусмотренными ст. 139 ТК и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

За дни нахождения работника в служебной командировке, в том числе за дни, когда работник отправился в командировку по окончании работы либо прибыл из командировки утром и приступил к работе, необходимо исчислять средний заработок, а не выплачивать текущую заработную плату. Такой вывод следует из письма Роструда от 05.02.2007 N 275-6-0.

Заработная плата работника, находящегося в командировке, может пересылаться ему по его просьбе, причем расходы по пересылке несет работодатель. В данном случае заработную плату работника составляет средний заработок за период командировки, сохраняемый за ним в соответствии с комментируемой статьей.

Работнику в случае его временной нетрудоспособности в период нахождения в командировке выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством РФ. Средний заработок за дни временной нетрудоспособности не сохраняется.

Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

Комментарий к статье 168

**1.** Комментируемая статья предусматривает обязанность работодателя возмещать работнику в случае его направления в командировку расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения руководителя организации.

**2.** Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

**3.** Оплата и (или) возмещение расходов работника в иностранной валюте, связанных с командировкой за пределы территории РФ, включая выплату аванса в иностранной валюте, а также погашение неизрасходованного аванса в иностранной валюте, выданного работнику в связи с командировкой, осуществляются в соответствии с Федеральным законом от 10.12.2003 N 173-ФЗ "О валютном регулировании и валютном контроле".

**4.** Расходы по проезду к месту командировки на территории РФ и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, включают расходы по проезду транспортом общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы, а также оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей (п. 12 **Положения о командировках**). Аналогичным образом возмещаются расходы по проезду при направлении работника в командировку на территории иностранных государств.

**5.** Подтвержденные соответствующими документами расходы по бронированию и найму жилого помещения на территории РФ, в том числе в случае вынужденной остановки в пути, а также в случае, если работник по окончании рабочего дня по согласованию с руководителем организации остается в месте командирования, возмещаются работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) в порядке и размерах, определяемых соответствующими нормативными правовыми актами, коллективными договорами либо локальными нормативными актами в зависимости от организационно-правовой формы работодателя и источника финансирования. Аналогичным образом определяются порядок и размеры возмещения подтвержденных соответствующими документами расходов по найму жилого помещения при направлении работников в командировки на территории иностранных государств.

**6.** Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

**7.** Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути. При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются. По мнению Минтруда России, изложенному в письме от 28.11.2013 N 14-2-242, выплата суточных при однодневных командировках законодательно не предусмотрена. В связи с этим выплата суточных при однодневных командировках не может быть установлена локальным нормативным актом организации, так как это будет противоречить установленной в ч. 1 ст. 168 ТК правовой природе суточных - дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства. При однодневной командировке такое проживание отсутствует.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

**8.** Выплата работнику суточных в иностранной валюте при направлении работника в командировку за пределы территории РФ осуществляется в порядке и размерах, определяемых соответствующими нормативными правовыми актами, коллективными договорами либо локальными нормативными актами в зависимости от организационно-правовой формы работодателя и источника финансирования, с учетом особенностей направления работников в командировку на территории государств - участников СНГ, с которыми заключены межправительственные соглашения, предусмотренные п. 19 **Положения о командировках**.

**9.** За время нахождения в пути работника, направляемого в командировку за пределы территории РФ, суточные выплачиваются:

а) при проезде по территории РФ в порядке и размерах, установленных для командировок в пределах территории РФ;

б) при проезде по территории иностранного государства - в порядке и размерах, установленных для командировок на территории иностранных государств.

**10.** При следовании работника с территории РФ дата пересечения государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании на территорию РФ дата пересечения государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения государственной границы Российской Федерации при следовании с территории РФ и на территорию РФ определяются по отметкам пограничных органов в паспорте.

При направлении работника в командировку на территории двух или более иностранных государств суточные за день пересечения границы между государствами выплачиваются в иностранной валюте по нормам, установленным для государства, в которое направляется работник.

**11.** При направлении работника в командировку на территории государств - участников СНГ, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы, дата пересечения государственной границы Российской Федерации определяется по проездным документам (билетам).

В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки выплачиваются по решению руководителя организации при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

**12.** Работнику, выехавшему в командировку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию Российской Федерации в тот же день, суточные в иностранной валюте выплачиваются в размере 50% нормы расходов на выплату суточных, установленной для командировок на территории иностранных государств.

**13.** Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

**14.** Согласно ст. 217 НК РФ при оплате работодателем налогоплательщику расходов на командировки как внутри страны, так и за ее пределы в доход, подлежащий налогообложению, не включаются суточные, выплачиваемые в соответствии с законодательством РФ, но не более 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории РФ и не более 2 500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке, а также фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы на проезд до места назначения и обратно, сборы за услуги аэропортов, комиссионные сборы, расходы на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок, на провоз багажа, расходы по найму жилого помещения, оплате услуг связи, получению и регистрации служебного заграничного паспорта, получению виз, а также расходы, связанные с обменом наличной валюты или чека в банке на наличную иностранную валюту.

При непредставлении налогоплательщиком документов, подтверждающих оплату расходов по найму жилого помещения, суммы такой оплаты освобождаются от налогообложения в соответствии с законодательством РФ, но не более 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории РФ и не более 2 500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке.

Аналогичный порядок налогообложения применяется к выплатам, производимым лицам, находящимся во властном или административном подчинении организации, а также членам совета директоров или любого аналогичного органа компании, прибывающим (выезжающим) для участия в заседании совета директоров, правления или другого аналогичного органа этой компании.

**15.** Работнику при направлении его в командировку на территорию иностранного государства дополнительно возмещаются:

а) расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;

б) обязательные консульские и аэродромные сборы;

в) сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;

г) расходы на оформление обязательной медицинской страховки;

д) иные обязательные платежи и сборы.

**16.** Возмещение иных расходов, связанных с командировками, осуществляется при представлении документов, подтверждающих эти расходы, в порядке и размерах, установленных в соответствии с комментируемой статьей.

**17.** Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

**18.** Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений установлены одноименным Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 N 729.

**19.** Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах субъектов РФ, работникам территориальных фондов обязательного медицинского страхования или государственных учреждений субъектов РФ установлены нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ, например Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 25.08.2016 N 755 "О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в исполнительных органах государственной власти Санкт-Петербурга, работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга", Постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 N 268-п "О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам Территориального фонда обязательного медицинского страхования Новосибирской области".

**20.** Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками лицам, работающим в органах местного самоуправления, работникам муниципальных учреждений установлены нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, например решением Совета депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области от 03.03.2015 N 270 "Об утверждении Порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками, лицам, замещающим должности муниципальной службы, и иным лицам, работающим в органах местного самоуправления", Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 24.09.2014 N 290 "О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений".

**21.** Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам других работодателей могут определяться коллективным договором или локальным нормативным актом. Так, в п. 3.15 Отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2017 - 2020 годы предусмотрено, что в коллективных договорах и локальных нормативных актах рекомендуется устанавливать суточные в размере 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории РФ. Согласно п. 4.11 Отраслевого соглашения по организациям железнодорожного транспорта на 2017 - 2019 годы Организации, исходя из своих финансово-экономических возможностей, могут предусмотреть в коллективных договорах или локальных нормативных актах индексацию размера суточных при служебных командировках в порядке и на условиях, установленных непосредственно в Организации.

Статья 168.1. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера

Комментарий к статье 168.1

**1.** Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), что предусмотрено ст. 57 ТК.

**2.** Гарантия сохранения среднего заработка на период служебной поездки не предусмотрена для работников, постоянная работа которых осуществляется в пути, имеет разъездной характер, осуществляется в полевых условиях либо носит экспедиционный характер. Указанным работникам работодатель обязан возместить перечисленные в комментируемой статье расходы, связанные со служебными поездками.

**3.** Перечни работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работников, работающих в полевых условиях или участвующих в работах экспедиционного характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Например, в п. 9.2.5 Отраслевого соглашения между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством внутренних дел Российской Федерации на 2018 - 2020 годы предусмотрено, что работодатели определяют круг работников организаций системы МВД России, имеющих разъездной характер работы, которым возмещаются расходы на проезд в общественном транспорте. Порядок и условия возмещения таких расходов определяются коллективным договором в пределах средств, предусмотренных на содержание организации системы МВД России.

**4.** К числу работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, относятся курьеры, экспедиторы, работники транспорта, участвующие в междугородных и международных перевозках, строители и др. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками указанных категорий работников, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами. Например, в п. п. 3.18 - 3.20 Отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2017 - 2020 годы указывается, что разъездной характер работ в строительстве предусматривает выполнение работ на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, в связи с чем работники осуществляют поездки в нерабочее время от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места работы на объекте и обратно. Работникам при разъездном характере работ в обязательном порядке возмещаются следующие расходы: суточные; по проезду (если они имеют место); иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

В случаях, когда поездки в нерабочее время от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы на объекте и обратно за день составляют не менее трех часов, в коллективных договорах и локальных нормативных актах суточные за разъездной характер работы рекомендуется устанавливать в размере до 20% месячной тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат, но не более 50% нормы суточных, выплачиваемых при командировках, а при поездках длительностью не менее двух часов - до 15% месячной тарифной ставки (оклада) без учета коэффициентов и доплат, но не более 40% нормы суточных, выплачиваемых при командировках.

Согласно п. п. 3.16 и 3.17 указанного Отраслевого соглашения подвижной характер работ - разновидность служебных поездок работников, постоянная работа которых осуществляется в пути. Подвижной характер работ в строительстве предусматривает частую передислокацию организации (перемещение работников) или их оторванность от постоянного места жительства. Работникам при подвижном характере работ в обязательном порядке возмещаются следующие расходы: по проезду; по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Суточные за подвижной характер работы рекомендуется исчислять в следующих процентах к месячным тарифным ставкам (должностным окладам):

- в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и в Амурской области - 40%;

- на частях территории РФ, не указанных в подп. 3.19.1 указанного Соглашения, - 30%. При этом суточные за подвижной характер работы должны составлять не более размера суточных, выплачиваемых работникам при командировках.

**5.** Помимо суточных, к дополнительным расходам работника, связанным с проживанием вне места постоянного жительства, относится полевое довольствие. Полевое довольствие работникам, осуществляющим трудовую деятельность в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, может выплачиваться любой организацией вне зависимости от сферы ее экономической деятельности. В число указанных работников включаются: работники, выполняющие геологоразведочные, топографо-геодезические, изыскательские, проектно-изыскательные, лесоустроительные и некоторые иные виды работ в неблагоприятных бытовых и климатических условиях за пределами соответствующих населенных пунктов. Порядок выплаты и размеры полевого довольствия, а также перечень работ, должностей и профессий работников, имеющих право на указанные выплаты, устанавливаются коллективным договором, соглашением либо локальным нормативным актом. Так, согласно п. 3.3.13 Отраслевого соглашения по транспортному строительству на 2018 - 2020 годы работникам изыскательских и проектно-изыскательских организаций, выполняющим инженерные изыскания для строительства, при работе на объектах в полевых условиях выплачивается полевое довольствие: в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и в Амурской области - 50% месячной тарифной ставки, должностного оклада, в других районах страны - 40% месячной тарифной ставки, должностного оклада.

В качестве примера можно привести также п. 6.2.12 Отраслевого соглашения по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2016 - 2019 годы, в котором установлено, что работникам изыскательско-русловых партий (отрядов) выплачивается полевое довольствие в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, в зависимости от местности производства изыскательских работ.

Минимальный размер выплат полевого довольствия устанавливается в расчете на одного работника в день кратно норме суточных расходов, предусмотренной действующим законодательством об оплате служебных командировок на территории РФ (независимо от занимаемой должности и получаемого должностного оклада):

- при работе на объектах полевых работ, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области, - 2,0;

- при работе на объектах полевых работ, расположенных в других районах, - 1,5.

**6.** В письме Минфина России от 18.08.2008 N 03-03-05/87 указывается, что возмещение работникам расходов в соответствии со ст. 168.1 ТК относится к компенсации затрат, связанных с выполнением трудовых обязанностей, и при исчислении налоговой базы по налогу на прибыль учитывается в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией, на основании подп. 49 п. 1 ст. 264 НК РФ.

**7.** О налоге на доходы физических лиц и страховых взносах при возмещении расходов, связанных со служебными поездками работников с разъездным характером работы, а также о необходимости документального подтверждения указанных расходов разъяснено в письме Минфина России от 25.07.2018 N 03-04-06/52242.

Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

Комментарий к статье 169

**1.** В случае достижения между работником и работодателем предварительной договоренности о переводе работника на работу в другую местность у работодателя возникает обязанность возместить ему дополнительные расходы, связанные с переездом. Указанная договоренность между работником и работодателем оформляется в виде письменного соглашения, в котором указываются конкретные размеры возмещения дополнительных расходов.

**2.** Необходимость переезда работника на работу в другую местность, т.е. местность, расположенную за пределами административно-территориальных границ того населенного пункта, где проживает и осуществляет трудовую деятельность работник, может быть обусловлена переездом работодателя, у которого трудится работник, в другую местность, переводом работника из головной организации в ее филиал (или представительство), расположенный в другой местности, заключением трудового договора с работодателем, осуществляющим деятельность в другой местности, а также переводом работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю в другую местность.

**3.** При переезде работника в другую местность возмещению подлежат расходы по переезду работника, членов его семьи (супруга (супруги), несовершеннолетних детей и лиц, находящихся на иждивении работника) и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения), а также расходы по обустройству на новом месте жительства.

**4.** Размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации и федеральных государственных учреждений установлены **Постановлением Правительства РФ от 02.04.2003 N 187**.

**5.** Указанное Постановление не применяется к работникам, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрены иные размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность. Например, в ст. 326 ТК предусмотрены соответствующие виды гарантий и компенсаций работникам, заключившим трудовые договоры о работе в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации (подробнее см. коммент. к ст. 326 ТК).

**6.** Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах субъектов РФ, работникам территориальных фондов обязательного медицинского страхования или государственных учреждений субъектов РФ определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ. Как правило, размеры возмещения указанных в комментируемой статье расходов, установленные на региональном уровне, совпадают с размерами, предусмотренными **Постановлением Правительства РФ от 02.04.2003 N 187.** Однако отдельные субъекты РФ предусмотрели более высокие размеры возмещения. Например, согласно подп. "в" п. 1 **Постановления Правительства РФ от 02.04.2003 N 187** расходы по обустройству на новом месте жительства возмещаются: на работника - в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту его работы и на каждого переезжающего члена его семьи - в размере одной четвертой должностного оклада (одной четвертой месячной тарифной ставки) по новому месту работы работника. В то же время в подп. "д" п. 2 Положения о порядке и размерах возмещения расходов работникам государственных учреждений Удмуртской Республики при переезде на работу в другую местность, утв. Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 03.10.2016 N 412, установлено, что работнику возмещаются расходы по обустройству на новом месте жительства из расчета: на Работника - 2,5 должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) Работника в соответствии с занимаемой им должностью, профессии по новому месту работы; на супругу (супруга) - 1,5 указанного размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) Работника; на каждого переезжающего члена семьи - 1 указанный должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) Работника. Аналогичные размеры возмещения расходов по обустройству на новом месте жительства предусмотрены и в Положении о порядке и условиях возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Республики Бурятия, работникам территориальных фондов обязательного медицинского страхования, работникам государственных учреждений Республики Бурятия, утв. Постановлением Правительства Республики Бурятия от 25.11.2014 N 579.

В отдельных нормативных правовых актах субъектов РФ предусмотрен более высокий размер суточных за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы по сравнению с размерами, предусмотренными на федеральном уровне. Так, в подп. "в" п. 1 **Постановления Правительства РФ от 02.04.2003 N 187** предусмотрено, что выплата работнику суточных производится в размере 100 руб. за каждый день нахождения в пути. Согласно подп. "г" п. 2 Положения о порядке и размерах возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в органах исполнительной власти Курской области, работникам территориального фонда обязательного медицинского страхования Курской области или государственных учреждений Курской области, утв. Постановлением Администрации Курской области от 31.01.2017 N 45-па, размер суточных составляет 200 руб. за каждый день нахождения в пути, а в соответствии с подп. 4 п. 1 Постановления Правительства Новосибирской области от 12.05.2015 N 180-п "О порядке и размерах возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Новосибирской области, работникам государственных учреждений Новосибирской области" указанный размер составляет 300 руб. за каждый день нахождения в пути.

**7.** Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность лицам, работающим в органах местного самоуправления, работникам муниципальных учреждений определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Так, решением Совета депутатов г. Ельца Липецкой области от 01.09.2015 N 288 были приняты Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность лицам, работающим в органах местного самоуправления города Ельца, и работникам муниципальных учреждений города Ельца.

**8.** Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работниками других работодателей могут быть установлены соответствующими нормативными правовыми актами. Так, в соответствии с Положением о денежном, материальном и социальном обеспечении отдельных категорий военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и гражданского персонала, направляемых Министерством обороны Российской Федерации, Министерством внутренних дел Российской Федерации и Федеральной службой безопасности Российской Федерации за пределы территории Российской Федерации для оказания технического содействия и исполнения иных обязанностей, утв. Постановлением Правительства РФ от 29.12.2007 N 949, при первоначальном направлении за пределы территории РФ на срок не менее одного года в связи с переездом к новому месту работы работникам выплачиваются подъемное пособие и суточные за время нахождения в пути.

Подъемное пособие выплачивается работникам:

в рублях - в размере тарифной ставки (оклада), установленной по должности, для работы в которой направляется работник, либо, если работник направляется на работу в должности, предусмотренной контрактом или договором, - в размере тарифной ставки (оклада), получаемой работником в Российской Федерации по основной (последней) должности на день убытия за пределы территории РФ;

в иностранной валюте - в размере 50% должностного оклада.

Подъемное пособие не выплачивается работникам - гражданам Российской Федерации, принятым на работу за пределами территории РФ.

Суточные за время нахождения в пути следования к месту работы выплачиваются:

при проезде по территории РФ - в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, определяющими порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ;

при проезде по территории иностранного государства - в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, определяющими порядок и размеры выплаты суточных в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств.

При следовании из Российской Федерации день пересечения государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании в Российскую Федерацию день пересечения государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения государственной границы Российской Федерации при следовании за пределы территории РФ и при возвращении в Российскую Федерацию определяются по отметкам органов пограничного контроля Федеральной службы безопасности Российской Федерации в заграничном паспорте работника.

В случае вынужденной задержки в пути следования суточные за время задержки выплачиваются при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

Членам семьи работника (супруге, супругу, их несовершеннолетним детям, детям старше 18 лет, ставшим инвалидами до достижения возраста 18 лет), выезжающим как вместе с работником, так и отдельно от него, суточные выплачиваются в том же порядке.

Работникам при направлении за пределы территории РФ и при возвращении в Российскую Федерацию возмещаются следующие расходы (включая расходы на переезд членов семьи):

а) на проезд воздушным и железнодорожным транспортом:

работникам и членам их семей - по тарифу экономического класса при следовании воздушным транспортом и в размере стоимости проезда в купейном вагоне скорого фирменного поезда при следовании железнодорожным транспортом. При следовании указанными видами транспорта в состав возмещаемых расходов включаются также расходы на уплату аэропортовых, страховых (кроме добровольных) и компенсационных сборов. При использовании воздушного транспорта для проезда работника и членов его семьи к месту работы работника за пределами территории РФ и (или) обратно в Российскую Федерацию проездные документы (билеты) оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств - членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки к месту военной службы (службы, работы) либо если оформление (приобретение) проездных документов (билетов) на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета к месту работы и (или) обратно;

б) на проезд в аэропорт или на вокзал (в пунктах отправления или пересадок);

в) на провоз багажа весом до 80 килограммов на работника и на каждого члена его семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым они следуют;

г) на уплату сборов за выдачу (получение) и регистрацию служебных заграничных паспортов, за выдачу (получение) виз;

д) в связи с наймом жилого помещения в случае вынужденной задержки в пути следования по территории РФ (включая пограничные пункты) - в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства РФ, определяющими порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, на основании документов, подтверждающих факт вынужденной задержки в пути;

е) в связи с наймом жилого помещения в случае вынужденной задержки в пути следования на территории иностранного государства - в размере фактических расходов, но не более установленных предельных норм для соответствующей страны (за исключением отдельных категорий работников, в отношении которых в соответствии с законодательством РФ разрешено возмещение затрат в размере фактических расходов независимо от установленных норм), на основании документов, подтверждающих факт вынужденной задержки в пути.

Работникам, которым жилая площадь в государстве пребывания бесплатно не предоставляется, возмещаются фактические расходы в связи с наймом жилого помещения с мебелью исходя из установленных указанным Постановлением норм общей площади.

Квартира предоставляется только одному из работающих членов семьи.

Коммунальные услуги оплачиваются работниками за счет собственных средств.

**9.** Определение порядка и размеров возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работниками других работодателей допускается в соответствии с комментируемой статьей на договорном либо на локальном уровне. Так, в п. 11.6 Отраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией "Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации" на 2018 - 2020 годы предусмотрено, что при направлении молодого специалиста на работу, связанную с переездом в другую местность, за счет работодателя в соответствии с ч. 4 ст. 169 ТК ему возмещаются:

- расходы на переезд молодого специалиста и членов его семьи, а также на провоз имущества в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (к членам семьи молодого специалиста относятся жена (муж), а также дети и родители обоих супругов, находящиеся на его иждивении и проживающие вместе с ним);

- расходы по обустройству на новом месте жительства: в размере одного должностного оклада и одной четвертой должностного оклада молодого специалиста на каждого переезжающего члена семьи; в размере двух должностных окладов и половины должностного оклада молодого специалиста на каждого переезжающего члена семьи при переезде в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности;

- суточные за каждый день нахождения в пути следования к месту работы в размерах, не менее установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета;

- дополнительный отпуск для обустройства на новом месте жительства продолжительностью до семи календарных дней;

- расходы по временному найму жилого помещения (кроме стоимости коммунальных услуг), или в установленном порядке предоставляется специализированное жилье.

**10.** В соответствии со ст. 22.1 **Закона о занятости** органы службы занятости содействуют безработным гражданам в переезде в другую местность для временного трудоустройства по имеющейся у них профессии (специальности), а также содействуют безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность на новое место жительства для трудоустройства по имеющейся у них профессии (специальности).

Безработным гражданам при переезде в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости оказывается финансовая поддержка, включающая:

1) оплату стоимости проезда к месту работы и обратно, за исключением случаев, когда переезд работника осуществляется за счет средств работодателя;

2) суточные расходы за время следования к месту работы и обратно;

3) оплату найма жилого помещения, за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику жилое помещение.

Безработным гражданам и членам их семей при переселении в другую местность на новое место жительства для трудоустройства по направлению органов службы занятости оказывается финансовая поддержка, включающая:

1) оплату стоимости проезда и провоза имущества безработного гражданина и членов его семьи к новому месту жительства;

2) суточные расходы за время следования к новому месту жительства;

3) единовременное пособие, размер которого устанавливается в зависимости от территории переселения.

Размеры финансовой поддержки, порядок и условия ее предоставления безработным гражданам при переезде и безработным гражданам и членам их семей при переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости устанавливаются органами государственной власти субъекта РФ. Примерами могут служить: Постановление Правительства Республики Калмыкия от 27.12.2012 N 534 "Об утверждении Порядка определения размеров и условий предоставления финансовой поддержки безработным гражданам при переезде и безработным гражданам и членам их семей при переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости", Постановление Правительства Иркутской области от 15.01.2016 N 21-пп "О предоставлении финансовой поддержки безработным гражданам при переезде и безработным гражданам и членам их семей при переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости".

Статья 170. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей

Комментарий к статье 170

**1.** В комментируемой статье предусмотрена обязанность работодателя освобождать работника от работы на время исполнения им государственных или общественных обязанностей, если они должны исполняться в рабочее время в соответствии с ТК и иными федеральными законами. При этом работнику гарантируется сохранение места работы (должности), что означает недопустимость увольнения по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) или перевода на другую работу без его согласия в этот период.

**2.** В ТК предусмотрен ряд случаев, когда работодатель обязан освободить работника от работы для выполнения соответствующих государственных или общественных обязанностей с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Так, указанные гарантии предоставляются лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения (ст. 39 ТК), членам комиссий по трудовым спорам на время участия в работе указанных комиссий (ст. 171 ТК), работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст. 186 ТК), членам примирительных комиссий, трудовым арбитрам на время участия в разрешении коллективного трудового спора (ст. 405 ТК) и в некоторых иных случаях.

**3.** Комментируемая статья не предусматривает обязанности работодателя сохранить за работником по месту работы средний заработок на период исполнения государственных или общественных обязанностей, если работник привлечен к исполнению указанных обязанностей государственным органом или общественным объединением. В этом случае соответствующий государственный орган или общественное объединение выплачивают работнику денежную компенсацию за время исполнения государственных или общественных обязанностей.

**4.** О необходимости исполнения работником государственных обязанностей можно говорить тогда, когда работник:

а) реализует свое право избирать и быть избранным в органы государственной власти и органы местного самоуправления;

б) исполняет воинскую обязанность;

в) участвует в мероприятиях по осуществлению правосудия либо привлекается к участию в деятельности правоохранительных органов;

г) привлекается к участию в деятельности налоговых органов и др.

**5.** Гарантии и компенсации, связанные с реализацией избирательных прав граждан и предоставляемые членам избирательных комиссий, предусмотрены соответствующими федеральными законами. Так, согласно п. 17 ст. 29 **Закона о гарантиях избирательных прав** члену комиссии с правом решающего голоса может производиться дополнительная оплата труда (вознаграждение) за работу в комиссии по подготовке и проведению выборов, референдума. За членом комиссии с правом решающего голоса, освобожденным на основании представления комиссии от основной работы на период подготовки и проведения выборов, референдума, сохраняется основное место работы (должность), и ему выплачивается компенсация за период, в течение которого он был освобожден от основной работы. Размеры и порядок выплаты компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) устанавливаются комиссией, организующей соответствующие выборы, референдум, за счет и в пределах бюджетных средств, выделенных на проведение этих выборов, референдума.

Аналогичное правило предусмотрено в п. 3 ст. 46 Федерального конституционного закона от 28 июня 2004 г. N 5-ФКЗ "О референдуме Российской Федерации", в п. 3 ст. 64 **Закона о выборах Президента РФ** и в п. 3 ст. 76 **Закона о выборах депутатов Государственной Думы.** Порядок выплаты и размеры компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) члену избирательной комиссии с правом решающего голоса устанавливаются Центральной избирательной комиссией Российской Федерации за счет и в пределах средств, выделенных из федерального бюджета на подготовку и проведение референдума, выборов Президента РФ, выборов депутатов Государственной Думы. Указанный порядок и размеры компенсации определены Постановлением Центральной избирательной комиссии РФ от 08.12.2011 N 68/571-6 "О размерах и Порядке выплаты компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) членам избирательных комиссий с правом решающего голоса, работникам аппаратов избирательных комиссий, а также выплат гражданам, привлекаемым к работе в комиссиях, в период подготовки и проведения выборов Президента Российской Федерации" и Постановлением Центральной избирательной комиссии Российской Федерации от 22.06.2016 N 13/104-7 "О размерах и порядке выплаты компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) членам избирательных комиссий с правом решающего голоса, работникам аппаратов избирательных комиссий, а также выплат гражданам, привлекаемым к работе в комиссиях, в период подготовки и проведения выборов депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации седьмого созыва".

В ст. 12 Федерального закона от 26.11.1996 N 138-ФЗ "Об обеспечении конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления" предусмотрено, что членам избирательной комиссии с правом решающего голоса, освобожденным в период подготовки и проведения выборов от основной работы, оплата труда производится за счет средств, выделенных на проведение выборов. В течение срока своих полномочий они не могут быть по инициативе администрации (работодателя) уволены с работы или без их согласия переведены на другую работу.

**6.** В соответствующих законодательных актах предусмотрены определенные гарантии и компенсации и иным лицам, участвующим в выборах. Так, в ст. 41 **Закона о гарантиях избирательных прав** предусмотрено, что работодатель, представитель нанимателя, командир воинской части, администрация образовательной организации, в которых работает, служит, проходит альтернативную гражданскую службу, военные сборы, учится зарегистрированный кандидат, со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов обязаны по заявлению, рапорту зарегистрированного кандидата освободить его от работы, службы, военных сборов, учебных занятий в любой день и на любое время в течение этого срока. Во время проведения выборов зарегистрированный кандидат не может быть по инициативе работодателя, представителя нанимателя, администрации образовательной организации уволен с работы, со службы, отчислен из образовательной организации или без его согласия переведен на другую работу, в том числе на работу в другую местность, а также направлен в командировку, призван на военную службу, на военные сборы или направлен на альтернативную гражданскую службу. Аналогичные гарантии для зарегистрированных кандидатов установлены в **Законе о выборах Президента РФ** и в **Законе о выборах депутатов Государственной Думы.**

В ст. 24 Федерального закона "Об обеспечении конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления" установлено, что по заявлению кандидата администрация (работодатель) обязана предоставить ему неоплачиваемый отпуск со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования общих итогов выборов. В течение этого срока средний месячный заработок, исчисляемый за предшествующие дате регистрации кандидата три месяца, но в размере, не превышающем в десять раз минимального размера оплаты труда, ежемесячно выплачивается кандидату зарегистрировавшей его избирательной комиссией за счет средств, выделенных для подготовки и проведения выборов.

Согласно ст. 60 **Закона о гарантиях избирательных прав** на период работы в контрольно-ревизионных службах, создаваемых при Центральной избирательной комиссии Российской Федерации, избирательных комиссиях субъектов РФ, при проведении выборов депутатов Государственной Думы Федерального Собрания РФ - также при окружных избирательных комиссиях, а в случаях, предусмотренных законом, и при иных комиссиях, специалисты, откомандированные в распоряжение комиссий, освобождаются от основной работы, за ними сохраняются место работы (должность), установленные должностные оклады и иные выплаты по основному месту работы, им также может выплачиваться вознаграждение за счет средств, выделенных на подготовку и проведение выборов и референдумов. При проведении выборов в федеральные органы государственной власти порядок выплаты вознаграждения устанавливается Центральной избирательной комиссией Российской Федерации, выборов в органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления - соответствующей избирательной комиссией субъекта РФ.

**7.** Ряд гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации для работающих граждан, связан с исполнением ими воинской обязанности. Так, граждане на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов о постановке их на воинский учет, об обязательной подготовке к военной службе, о призыве на военную службу или поступлении на военную службу по контракту, поступлении в мобилизационный людской резерв, призыве на военные сборы, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом на военную службу или поступлением на военную службу по контракту, поступлением в мобилизационный людской резерв и призывом на военные сборы, 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, что установлено п. 1 ст. 6 **Закона о воинской обязанности.**

Выплата среднего заработка по месту постоянной работы, возмещение расходов, связанных с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда в другую местность и обратно, а также командировочных расходов, предусмотрено и для лиц, участвующих в мероприятиях по обеспечению исполнения воинской обязанности, поступления на военную службу по контракту или поступления в мобилизационный людской резерв, за время участия в указанных мероприятиях (п. 2 ст. 5 **Закона о воинской обязанности).**

В п. 2 ст. 6 **Закона о воинской обязанности** предусмотрено, что граждане на время прохождения военных сборов 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. Согласно п. 3 ст. 6 данного Федерального закона гражданам, проходящим военные сборы, и гражданам, пребывающим в мобилизационном людском резерве, предоставляются также иные денежные выплаты, устанавливаемые федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Так, в ст. 13.1 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" установлено, что денежные выплаты гражданам, призванным на военные сборы, помимо выплат, предусмотренных ст. 6 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе", состоят из:

оклада по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, и оклада по воинскому званию;

коэффициентов (районных, за прохождение военных сборов в высокогорных районах, за прохождение военных сборов в пустынных и безводных местностях) за прохождение военных сборов в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, к окладу по воинской должности и окладу по воинскому званию и процентных надбавок в размерах, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях;

командировочных расходов при доставке (проезде) граждан от военного комиссариата (пункта сбора) к месту проведения военных сборов и обратно;

денежной компенсации за наем (поднаем) жилых помещений в случаях, устанавливаемых Правительством РФ.

Положения о выплате денежной компенсации за наем (поднаем) жилых помещений военнослужащим - гражданам Российской Федерации, проходящим военную службу по контракту, гражданам Российской Федерации, уволенным с военной службы, и членам их семей утверждены Постановлением Правительства РФ от 31.12.2004 N 909.

**8.** Отдельные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в соответствии с законодательством, связаны с их участием в мероприятиях по осуществлению правосудия либо с привлечением их к участию в деятельности правоохранительных органов. Так, согласно ст. 107 АПК РФ экспертам, специалистам, свидетелям и переводчикам возмещаются понесенные ими в связи с явкой в арбитражный суд расходы на проезд, расходы на наем жилого помещения и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). За работающими гражданами, вызываемыми в арбитражный суд в качестве свидетелей, сохраняется средний заработок по месту их работы за время отсутствия в связи с явкой их в суд. Аналогичные правила предусмотрены в ст. 95 ГПК РФ и в ст. 108 КАС РФ. В ст. 109 АПК РФ установлено, что оплата услуг переводчика, специалиста, привлеченных арбитражным судом к участию в арбитражном процессе, выплата этим переводчику, специалисту суточных и возмещение понесенных ими расходов в связи с явкой в арбитражный суд, а также выплата денежных сумм экспертам, свидетелям в случае, если назначение экспертизы, вызов свидетеля осуществлены по инициативе арбитражного суда, производится за счет средств федерального бюджета.

Согласно ст. 131 УПК РФ процессуальные издержки, связанные с производством по уголовному делу, возмещаются за счет средств федерального бюджета либо средств участников уголовного судопроизводства. При этом к процессуальным издержкам, т.е. связанным с производством по уголовному делу расходам, в частности, относятся: суммы, выплачиваемые потерпевшему, свидетелю, их законным представителям, эксперту, специалисту, переводчику, понятым, а также адвокату, участвующему в уголовном деле по назначению дознавателя, следователя или суда, на покрытие расходов, связанных с явкой к месту производства процессуальных действий и проживанием (расходы на проезд, наем жилого помещения и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); суммы, выплачиваемые работающим и имеющим постоянную заработную плату потерпевшему, свидетелю, их законным представителям, понятым в возмещение недополученной ими заработной платы за время, затраченное ими в связи с вызовом в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд и др.

Порядок и размеры возмещения понесенных судом судебных расходов, выплат денежных сумм переводчикам, а также порядок выплат денежных сумм свидетелям и возврата сторонам неизрасходованных денежных сумм, внесенных ими в счет предстоящих судебных расходов в связи с рассмотрением дела арбитражным судом, гражданского дела, административного дела, порядок и размеры возмещения процессуальных издержек, связанных с производством по уголовному делу, определены в Положении о возмещении процессуальных издержек, связанных с производством по уголовному делу, издержек в связи с рассмотрением дела арбитражным судом, гражданского дела, административного дела, а также расходов в связи с выполнением требований Конституционного Суда Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 01.12.2012 N 1240. В указанном Постановлении предусмотрено, в частности, что выплата работающим гражданам, вызываемым в суд в качестве свидетелей по гражданскому делу или по административному делу, денежной компенсации производится при представлении справки, содержащей сведения о среднем дневном заработке указанных лиц, выданной работодателем, а также копии трудовой книжки, заверенных в установленном законодательством РФ порядке. Выплата указанных сумм производится исходя из фактических затрат времени на исполнение обязанностей указанными лицами и их среднего дневного заработка, исчисляемого в порядке, установленном ст. 139 ТК. При этом неполный рабочий день, затраченный лицом в связи с производством по гражданскому делу, засчитывается за 1 рабочий день (8 часов). Аналогичным образом производятся выплаты денежных сумм работающим и имеющим постоянную заработную плату потерпевшему, свидетелю, их законным представителям и понятым в возмещение недополученной ими заработной платы за время, затраченное ими в связи с вызовом в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд по уголовному делу.

**9.** Определенные гарантии и компенсации предусмотрены арбитражным заседателям и присяжным заседателям, участвующим в осуществлении правосудия, Федеральным законом от 30.05.2001 N 70-ФЗ "Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации" и Федеральным законом от 20.08.2004 N 113-ФЗ "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации". Так, 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 одной четвертой части должностного оклада судьи данного арбитражного суда, но не менее пятикратного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ. Кроме того, ему возмещаются командировочные расходы в порядке и размере, которые установлены для судей при командировании в пределах Российской Федерации. За арбитражным заседателем в период осуществления им правосудия сохраняются средний заработок по основному месту работы, а также гарантии и льготы, предусмотренные законодательством РФ.

Компенсационное вознаграждение присяжного заседателя за время исполнения обязанностей по осуществлению правосудия составляет одну вторую часть 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. Данное вознаграждение выплачивается соответствующим судом за счет средств федерального бюджета. Присяжному заседателю судом возмещаются командировочные расходы, а также транспортные расходы на проезд к месту нахождения суда и обратно в порядке и размере, установленных законодательством для судей данного суда. За присяжным заседателем на время исполнения им обязанностей по осуществлению правосудия по основному месту работы сохраняются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. Увольнение присяжного заседателя или его перевод на другую работу по инициативе работодателя в этот период не допускаются.

**10.** Определенные гарантии и компенсации предусмотрены для лиц, привлекаемых для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля. Так, согласно ст. 131 НК РФ свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым возмещаются понесенные ими в связи с явкой в налоговый орган расходы на проезд, расходы на наем жилого помещения и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). За работниками, вызываемыми в налоговый орган в качестве свидетелей, сохраняется за время их отсутствия на работе в связи с явкой в налоговый орган заработная плата по основному месту работы. Положение о порядке выплаты и размерах сумм, подлежащих выплате свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, привлекаемым для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля, утверждено Постановлением Правительства РФ от 16.03.1999 N 298. В указанном Постановлении предусмотрено, в частности, что возмещение расходов на наем жилого помещения и оплата суточных свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым производятся в соответствии с нормативными правовыми актами о служебных командировках на территории РФ. При этом суточные не выплачиваются, если у свидетеля, переводчика, специалиста, эксперта или понятого имеется возможность ежедневно возвращаться к месту жительства. За лицами, вызываемыми в налоговый орган в качестве свидетелей, за время их отсутствия в связи с этим на работе сохраняются место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы. Выплата сумм, причитающихся свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, производится по выполнении ими своих обязанностей на основании решения начальника (заместителя начальника) налогового органа, привлекавшего указанных лиц для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля, в пределах средств, выделяемых налоговому органу из федерального бюджета.

**11.** Соответствующие гарантии и компенсации предусмотрены и при исполнении работником общественных обязанностей. Примером может служить участие гражданина в деятельности Общественной палаты Российской Федерации. Согласно ст. 13 Федерального закона от 04.04.2005 N 32-ФЗ "Об Общественной палате Российской Федерации" член Общественной палаты на время участия в работе пленарного заседания Общественной палаты, совета Общественной палаты, комиссий и рабочих групп Общественной палаты, а также на время участия членов Общественной палаты в работе общественных советов при федеральных органах исполнительной власти (ст. 20 данного Федерального закона) освобождается работодателем от выполнения трудовых обязанностей по основному месту работы с сохранением за ним места работы (должности). Члену Общественной палаты возмещаются расходы, связанные с осуществлением им полномочий члена Общественной палаты, а также выплачивается компенсация за счет средств федерального бюджета в размере, определенном Положением о возмещении расходов и выплате компенсации членам Общественной палаты Российской Федерации, связанных с осуществлением ими соответствующих полномочий, утв. Постановлением Правительства РФ от 04.12.2007 N 839.

**12.** Примером установления компенсаций и льгот лицам, привлекаемым к выполнению общественных обязанностей, может служить ст. 18 Федерального закона от 06.05.2011 N 100-ФЗ "О добровольной пожарной охране", согласно которой добровольные пожарные по месту работы или учебы освобождаются от работы или учебы без сохранения заработной платы (для работающих граждан), но с сохранением за ними места работы или учебы, должности на время участия в тушении пожаров или несения ими службы (дежурства) в расположении добровольной пожарной команды или добровольной пожарной дружины либо прохождения ими профессионального обучения, если их участие в тушении пожаров или несении службы (дежурства) либо профессиональное обучение осуществляется в рабочее или учебное время с согласия руководителя организации по месту работы или учебы добровольного пожарного. Добровольные пожарные команды и добровольные пожарные дружины, которые привлекли добровольных пожарных в рабочее или учебное время к участию в тушении пожаров или несению службы (дежурства) либо прохождению профессионального обучения, выплачивают за счет средств, предусмотренных на содержание подразделения добровольной пожарной охраны, добровольным пожарным за время отсутствия по месту работы или учебы компенсацию в размере и порядке, которые определены соответствующими общественными объединениями пожарной охраны.

Статья 171. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам

Комментарий к статье 171

**1.** Установление дополнительных гарантий работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, обусловлено необходимостью обеспечить им свободу профсоюзной деятельности и независимость от работодателя при ее осуществлении. О гарантиях работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядке увольнения указанных работников см. ст. ст. 374 и 376 ТК и коммент. к ним.

**2.** В комментируемой статье предусмотрен ряд гарантий, предоставляемых членам комиссий по трудовым спорам, к числу которых относятся: 1) представители работников, избранные общим собранием (конференцией) работников или делегированные представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников; 2) представители работодателя, назначенные в комиссию руководителем организации либо работодателем - индивидуальным предпринимателем. Они подлежат освобождению от работы для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка. Об освобождении указанных лиц от работы с сохранением среднего заработка работодателем издается соответствующий приказ.

**3.** Увольнение членов комиссии по трудовым спорам осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 373 ТК, причем не имеет значения, являются ли указанные работники членами профсоюза.

**4.** Гарантии работникам, входящим в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, могут устанавливаться коллективными договорами и соглашениями. Так, в соответствии с п. 12.2 Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018 - 2020 годы работники, входящие в состав выборных органов первичной профсоюзной организации, выборных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним) и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, за исключением увольнения в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, без предварительного согласия профсоюзных органов, членами которых они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящих профсоюзных органов организаций, а руководители профсоюзных организаций - президиума Центрального комитета Профсоюза. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателей допускаются только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. Члены выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, выборных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллективов работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в совещаниях, семинарах и конференциях, проводимых по инициативе работодателей. Условия освобождения указанных лиц от основной работы, порядок оплаты и количество времени для выполнения обязанностей в интересах коллективов работников, для участия в профсоюзной учебе и в совещаниях, семинарах и конференциях, проводимых по инициативе работодателей, определяются коллективным договором.

Статья 172. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления

Комментарий к статье 172

**1.** Гарантии работникам, освобожденным от работы в связи с избранием на выборные должности в государственных органах федерального уровня, устанавливаются соответствующими федеральными законами. Так, согласно п. 3 ст. 25 Федерального закона от 08.05.1994 N 3-ФЗ "О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации" члену Совета Федерации, депутату Государственной Думы, работавшим до избрания (назначения) членом Совета Федерации, избрания депутатом Государственной Думы по трудовому договору, после прекращения их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) по предыдущему месту работы или с их согласия в другой организации. В п. 2 указанного Закона предусмотрено, что срок полномочий члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж или срок службы, стаж работы по специальности. При этом непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии их поступления на работу или на службу в течение шести месяцев после прекращения полномочий члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы.

Ряд гарантий предусмотрен для супругов членов Совета Федерации, депутатов Государственной Думы. Так, согласно п. 5 указанного Закона супругу члена Совета Федерации, супругу депутата Государственной Думы, уволенным в связи с переездом члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы для осуществления ими своих полномочий в соответствующей палате Федерального Собрания Российской Федерации, перерыв в работе засчитывается в общий и непрерывный стаж работы (службы). На указанный период за ними сохраняются: стаж работы (службы) по специальности; стаж работы (службы), дающий право на установление процентных надбавок (в том числе районных коэффициентов) к заработной плате, на установление процентных надбавок и получение единовременного вознаграждения за выслугу лет, на выплату вознаграждения по итогам работы организации за год, на который приходится переезд, а также на пенсию на льготных условиях и в льготных размерах, если эти лица на момент переезда занимали должность, работали по специальности либо работали (служили) в местности, которые предусматривают предоставление соответствующей льготы.

**2.** Гарантии работникам, освобожденным от работы в связи с избранием на выборные должности в региональных органах государственной власти, устанавливаются законами субъектов РФ. Приведем отдельные примеры:

1) согласно ст. 23 Закона Иркутской области от 08.06.2009 N 31-оз "О статусе депутата Законодательного Собрания Иркутской области" срок полномочий депутата, работающего в Законодательном Собрании на постоянной основе, засчитывается в страховой стаж, стаж службы, стаж работы по специальности;

2) в п. 4 ст. 24 Закона Челябинской области от 28.02.2006 N 4-ЗО "О статусе депутата Законодательного Собрания Челябинской области" предусмотрено, что Председателю Законодательного Собрания предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 55 календарных дней, первому заместителю председателя Законодательного Собрания - 50 календарных дней, заместителю председателя Законодательного Собрания, депутатам, работающим на профессиональной постоянной основе, - 45 календарных дней;

3) в соответствии со ст. 24 Закона Ставропольского края от 08.07.1994 N 4-кз "О статусе депутата Думы Ставропольского края" депутатам Думы края, работавшим в Думе края на профессиональной постоянной основе и освобожденным от должности по окончании срока их полномочий, в случае неизбрания в Думу края нового созыва либо избрания в Думу края нового созыва (при условии, что Думой края не приняты постановления об их переводе на профессиональную постоянную основу) выплачивается средний заработок по ранее замещаемой государственной должности Ставропольского края в период трудоустройства, но не более трех месяцев;

4) согласно ст. 17 Закона Ненецкого автономного округа от 10.01.1996 N 15-ОЗ "О статусе депутата Собрания депутатов Ненецкого автономного округа" депутат Собрания имеет право на переподготовку или повышение квалификации за счет средств окружного бюджета по решению Собрания;

**3.** Примером закона субъекта РФ, устанавливающим гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в органах местного самоуправления, может служить Закон Псковской области от 14.06.2006 N 558-оз "О статусе депутата представительного органа муниципального образования", в ст. 22 которого установлено, что время осуществления депутатом своих полномочий на постоянной основе засчитывается в трудовой стаж и стаж работы по специальности.

Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам

Комментарий к статье 173

**1.** Комментируемая статья устанавливает гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры. Кроме того, определенный комплекс гарантий и компенсаций предусмотрен для лиц, поступающих на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры.

**2.** Гарантии и компенсации, предусмотренные комментируемой статьей, предоставляются как работникам, направленным на обучение работодателем, так и работникам, поступившим (поступающим) самостоятельно на обучение по указанным программам. Условиями предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных комментируемой статьей, являются:

1) наличие государственной аккредитации программ бакалавриата, программ специалитета или программ магистратуры;

2) успешность освоения указанных программ, что означает выполнение учебного плана в полном объеме и отсутствие задолженностей за предыдущий курс (семестр), сдачу зачетов по всем дисциплинам, предусмотренным учебным планом, к началу лабораторно-экзаменационной сессии, выполнение всех видов работ (контрольные и лабораторные работы, курсовые проекты и т.д.) по предметам, вынесенным на сессию;

3) получение работником образования соответствующего уровня впервые. Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, также могут предоставляться указанные гарантии и компенсации, если они направлены для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным в письменной форме (см. коммент. к ст. 177 ТК).

**3.** Согласно ч. 3 ст. 12 **Закона об образовании** программы бакалавриата, программы специалитета и программы магистратуры относятся к основным образовательным программам высшего образования.

**4.** Государственная аккредитация образовательной деятельности регламентирована в ст. 92 **Закона об образовании** и проводится по основным образовательным программам, реализуемым в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, за исключением образовательных программ дошкольного образования, а также по основным образовательным программам, реализуемым в соответствии с образовательными стандартами.

Целью государственной аккредитации образовательной деятельности является подтверждение соответствия федеральным государственным образовательным стандартам образовательной деятельности по основным образовательным программам и подготовки обучающихся в образовательных организациях, организациях, осуществляющих обучение.

Государственная аккредитация образовательной деятельности проводится аккредитационным органом - Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор), действующей на основании Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 28.07.2018 N 885. Рособрнадзор является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере государственной регламентации образовательной деятельности, функции по контролю и надзору в сфере образования и науки, функции по признанию образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве, по предоставлению государственных услуг в рамках полномочий, предусмотренных настоящим Положением. К числу полномочий Рособрнадзора отнесено, в частности, принятие следующих нормативных правовых актов: формы лицензии на осуществление образовательной деятельности, формы приложения к лицензии и технические требования к указанным документам; форм заявлений о государственной аккредитации образовательной деятельности и прилагаемых к нему документов, а также требования к их заполнению и оформлению; квалификационных требований к экспертам, требования к экспертным организациям, порядок привлечения, отбора экспертов и экспертных организаций для проведения аккредитационной экспертизы, порядок их аккредитации (в том числе порядок ведения реестра экспертов и экспертных организаций); формы свидетельства о государственной аккредитации образовательной деятельности и приложения к нему, а также технические требования к указанным документам.

Приказом Минобрнауки России от 16.09.2014 N 1227 утвержден Административный регламент предоставления Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки государственной услуги по государственной аккредитации образовательной деятельности.

**5.** Государственная аккредитация образовательной деятельности может проводиться органом исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющим переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, в соответствии с полномочиями, установленными ст. ст. 6 и 7 **Закона об образовании**, по заявлениям организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Приказом Минобрнауки России от 29.10.2014 N 1398 утвержден Административный регламент предоставления органами государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования, государственной услуги по государственной аккредитации образовательной деятельности.

**6.** Для работников, совмещающих работу с получением высшего образования по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, предусмотрены следующие гарантии и компенсации: дополнительные отпуска, сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата проезда к месту учебы и обратно.

**7.** Дополнительные отпуска имеют целевой характер и предоставляются для сдачи вступительных экзаменов в образовательные организации высшего образования, для сдачи выпускных экзаменов слушателями подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования, для прохождения во время обучения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и прохождения государственной итоговой аттестации в указанных образовательных организациях. В юридической литературе дополнительные отпуска такого характера нередко называют учебными отпусками.

**8.** Работникам, допущенным к вступительным испытаниям, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней. Такой отпуск предоставляется работнику один раз в течение года. Однако в том случае, если работник не поступил в образовательную организацию высшего образования, он может повторить попытку в последующие годы, воспользовавшись своим правом на указанный вид отпуска. Основаниями для предоставления такого отпуска являются справка-вызов образовательного учреждения (см. п. 10 коммент. к данной статье) и соответствующее заявление работника.

Отпуск без сохранения заработной платы аналогичной продолжительностью предоставляется также работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации.

**9.** Работники, совмещающие работу с обучением по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, имеют право на дополнительные отпуска двух видов:

1) с сохранением среднего заработка;

2) без сохранения заработной платы.

Отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения. К таким отпускам относятся:

а) отпуска для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах, продолжительность каждого из которых составляет 40 календарных дней, а при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней;

б) отпуска для прохождения промежуточной аттестации на последующих курсах, продолжительность каждого из которых составляет 50 календарных дней;

в) отпуска для прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

**10.** Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, обучающимся по указанным в комментируемой статье программам по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой. Продолжительность дополнительного отпуска для прохождения промежуточной аттестации составляет 15 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца; для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

**11.** Основанием для предоставления учебного отпуска является справка-вызов, выдаваемая соответствующей образовательной организацией. Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждена Приказом Минобразования России от 19.12.2013 N 1368.

**12.** Дополнительные отпуска, предусмотренные комментируемой статьей, должны использоваться в строго установленные сроки, поэтому их суммирование с аналогичным дополнительным отпуском, полагающимся работнику в следующем году, не допускается.

**13.** Запрещается по общему правилу перенос дополнительного отпуска, предусмотренного комментируемой статьей, на другой срок. Только в исключительных случаях, при наличии уважительных причин (например, болезнь работника), такой отпуск может быть использован в другое время.

**14.** Статья 177 ТК устанавливает, что по соглашению между работником и работодателем к дополнительным отпускам, предусмотренным комментируемой статьей, могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

**15.** Согласно п. 13 ст. 255 НК РФ для целей налогообложения прибыли к расходам на оплату труда отнесены расходы по оплате работодателем работнику проезда к месту учебы и обратно. Для признания расходов не имеет значения, соответствует ли специальность, которую получает работник в процессе обучения, его трудовым обязанностям (см. письмо Минфина России от 24.04.2006 N 03-03-04/1/389, письмо МНС России от 05.09.2003 N ВГ-6-02/945@).

**16.** В письме Минздравсоцразвития России от 20.04.2010 N 939-19 разъясняется, что суммы производимой оплаты работодателем один раз в учебном году проезда работников, которые успешно осваивают имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, к месту учебы и обратно не подлежат обложению страховыми взносами. При применении данного документа следует учитывать, что с 01.01.2017 вопросы исчисления и уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование, а также на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством регулируются гл. 34 НК РФ.

**17.** Для работников, осваивающих имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, в комментируемой статье предусмотрена возможность установления - по желанию работника - сокращенной продолжительности рабочего времени на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации. При этом рабочая неделя сокращается на семь часов путем предоставления одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в неделю, что решается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме. При выборе способа сокращения рабочего времени и при определении конкретного свободного от работы дня должны учитываться как интересы производства, так и особенности расписания занятий в соответствующих образовательных организациях.

**18.** Совмещение работы с обучением является самостоятельным основанием для сокращения рабочего времени, поэтому указанная гарантия распространяется и на работников, для которых в законодательстве уже предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени (лица моложе 18 лет; работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; инвалиды I или II группы и др.).

**19.** В коллективных договорах, соглашениях либо в трудовых договорах может быть повышен уровень гарантий и компенсаций, предусмотренных для лиц, совмещающих работу с получением образования, а также могут предусматриваться дополнительные гарантии. Например, в п. 4.1.13 Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2018 - 2020 годы предусмотрено, что работников, совмещающих учебу с работой, за исключением работников, проходящих обучение по ученическому договору, допускается привлекать к сверхурочным работам только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного коллегиального органа первичной организации Профсоюза. Согласно п. 3.7 Отраслевого соглашения по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ, на 2017 - 2020 годы коллективными договорами федеральных государственных бюджетных учреждений с учетом производственных возможностей и при наличии источников финансового обеспечения планируемых расходов может предусматриваться снижение продолжительности рабочего времени лицам, совмещающим работу с обучением, с сохранением полной оплаты труда.

Статья 173.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук

Комментарий к статье 173.1

**1.** Комментируемая статья устанавливает гарантии и компенсации работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки как по очной, так и по заочной форме обучения.

**2.** Согласно ч. 3 ст. 12 **Закона об образовании** программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки отнесены к основным профессиональным образовательным программам высшего образования.

**3.** К числу гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, относится предоставление ежегодных дополнительных отпусков продолжительностью 30 календарных дней с сохранением среднего заработка. Работодатель обязан предоставить лицу, совмещающему работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, указанный отпуск на основании справки, подтверждающей факт обучения по заочной форме в соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки.

**4.** Лицо, совмещающее работу с освоением программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеет право на оплату проезда от места работы до места обучения и обратно. Время, затраченное на указанный проезд, суммируется с ежегодным дополнительным отпуском, предусмотренным комментируемой статьей, и оплачивается работодателем в размере среднего заработка.

**5.** В течение всего периода обучения работник, осваивающий программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеет право на установление одного свободного от работы дня в неделю с оплатой его в размере 50% получаемой заработной платы. Указанный свободный день предоставляется исключительно по желанию работника, выраженному в соответствующем заявлении. В случае подачи работником такого заявления работодатель обязан его удовлетворить.

**6.** На последнем году обучения работнику, осваивающему программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, могут быть установлены дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы. В этом случае также требуется подача работником соответствующего заявления, однако желание работника не обусловливает возникновения у работодателя обязанности по предоставлению дополнительных свободных от работы дней. Работодатель вправе предоставить работнику указанные выходные дни при наличии производственных возможностей.

**7.** Лицам, совмещающим работу с освоением программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), а также лицам, являющимся соискателями ученой степени кандидата наук, предоставлено право на получение по месту работы дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук. Продолжительность указанного отпуска составляет три месяца.

**8.** Правила предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (далее - соискатели), утверждены Постановлением Правительства РФ от 05.05.2014 N 409.

**9.** Отпуск предоставляется за счет и в пределах средств работодателя по основному месту работы соискателя с сохранением средней заработной платы продолжительностью соответственно 3 и 6 месяцев для подготовки к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук (далее - диссертация).

**10.** Соискатель уведомляет работодателя о намерении реализовать свое право на предоставление отпуска в письменной форме не позднее чем за один год до предполагаемой даты начала отпуска.

**11.** Отпуск предоставляется соискателю на основании приказа (распоряжения) работодателя.

**12.** В течение 10 рабочих дней со дня вынесения решения совета по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук (далее - диссертационный совет) о приеме диссертации к защите соискатель представляет работодателю выписку из решения диссертационного совета о приеме диссертации к защите и заявление о предоставлении отпуска с указанием его продолжительности.

**13.** Решение о предоставлении соискателю отпуска принимается работодателем в течение 5 рабочих дней со дня представления соискателем выписки из решения диссертационного совета о приеме диссертации к защите и заявления о предоставлении отпуска с указанием его продолжительности.

**14.** Соискатель в течение 10 рабочих дней после защиты диссертации представляет работодателю выписку из решения диссертационного совета по результатам защиты диссертации.

В случае отзыва соискателем диссертации с рассмотрения в диссертационном совете до принятия диссертационным советом решения по вопросу присуждения ученой степени соискатель представляет работодателю выписку из решения диссертационного совета о снятии диссертации с рассмотрения в течение 10 рабочих дней со дня принятия такого решения диссертационным советом.

**15.** Выписки из решения диссертационного совета подписываются председателем и ученым секретарем диссертационного совета, подписи заверяются печатью организации (при наличии), на базе которой создан диссертационный совет.

**16.** Отпуск завершается после окончания срока, на который был предоставлен отпуск, либо ранее этого срока по заявлению соискателя о прекращении отпуска, если иное не установлено указанными Правилами.

**17.** В случае принятия диссертационным советом положительного решения по результатам защиты диссертации отпуск завершается с согласия соискателя на основании приказа (распоряжения) работодателя по истечении 10 рабочих дней со дня получения работодателем выписки из решения диссертационного совета по результатам защиты диссертации, если на день издания приказа (распоряжения) не истек срок, на который был предоставлен отпуск.

**18.** В случае принятия диссертационным советом отрицательного решения по результатам защиты диссертации отпуск завершается с согласия соискателя на основании приказа (распоряжения) работодателя по истечении пяти рабочих дней со дня получения работодателем выписки из решения диссертационного совета по результатам защиты диссертации, если на день издания приказа (распоряжения) не истек срок, на который был предоставлен отпуск.

**19.** В случае принятия диссертационным советом решения о снятии диссертации с рассмотрения при ее отзыве соискателем отпуск завершается с согласия соискателя на основании приказа (распоряжения) работодателя по истечении пяти рабочих дней со дня получения работодателем выписки из решения диссертационного совета о снятии диссертации с рассмотрения, если на день издания приказа (распоряжения) не истек срок, на который был предоставлен отпуск.

Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования

Комментарий к статье 174

**1.** Комментируемая статья устанавливает комплекс гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, а также работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования.

**2.** Согласно ч. 3 ст. 12 **Закона об образовании** образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена - отнесены к числу основных профессиональных образовательных программ.

**3.** Виды гарантий и компенсаций, установленных комментируемой статьей, аналогичны тем гарантиям и компенсациям, которые предусмотрены в ст. 173 ТК работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам. Различны лишь объемы предоставляемых гарантий и компенсаций.

Условиями предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных комментируемой статьей, являются:

1) наличие государственной аккредитации образовательных программ среднего профессионального образования;

2) успешность освоения указанных программ, что означает выполнение учебного плана в полном объеме и отсутствие задолженностей за предыдущий курс (семестр), сдачу зачетов по всем дисциплинам, предусмотренным учебным планом, к началу лабораторно-экзаменационной сессии, выполнение всех видов работ (контрольные и лабораторные работы, курсовые проекты и т.д.) по предметам, вынесенным на сессию;

3) получение работником образования соответствующего уровня впервые. Однако если работники, уже имеющие среднее профессиональное образование, направлены для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным в письменной форме, им также могут предоставляться указанные гарантии и компенсации (см. коммент. к ст. 177 ТК).

**4.** Комментируемая статья предусматривает для работников, совмещающих работу с получением среднего профессионального образования, и для работников, поступающих на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, те же виды дополнительных отпусков (за исключением отпусков слушателям подготовительных отделений) и аналогичные условия их предоставления, что и для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях высшего образования, устанавливая при этом их меньшую продолжительность.

**5.** Основанием для получения дополнительного отпуска лицом, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования и совмещающим получение образования с работой, является справка-вызов установленного образца. Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждены Приказом Минобразования России от 19.12.2013 N 1368.

**6.** Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, в соответствии с комментируемой статьей предоставлено право на оплату проезда к месту нахождения образовательного учреждения и обратно один раз в учебном году. Однако проезд этим работникам оплачивается не полностью, а в размере 50% его стоимости.

**7.** Правила установления работникам, обучающимся по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях среднего профессионального образования, сокращенной рабочей недели аналогичны правилам, которые предусмотрены для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и обучающихся по указанным формам обучения (см. коммент. к ст. 173 ТК).

**8.** В коллективных договорах, соглашениях либо в трудовых договорах может быть повышен уровень гарантий и компенсаций лицам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, а также могут предусматриваться дополнительные гарантии. Так, в п. 6.6.2 Отраслевого соглашения по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2015 - 2017 годы (действие данного документа продлено на 2018 - 2020 годы Соглашением о продлении срока действия на 2018 - 2020 годы Отраслевого соглашения по организациям текстильной, легкой и фарфоро-фаянсовой промышленности Российской Федерации на 2015 - 2017 годы и внесении в него изменений, утв. Российским профсоюзом работников промышленности 01.12.2017) предусмотрено, что работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с трудовым законодательством и коллективными договорами Работодатели создают необходимые условия и обеспечивают гарантии по совмещению работы с обучением и, в частности, устанавливают по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность, предоставляют дополнительные льготы молодым работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего или высшего профессионального образования, производят ежемесячную доплату к стипендии работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, направленным на учебу Организацией, в зависимости от успеваемости и на условиях соответствующего Положения.

**9.** Если лицо совмещает работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, то гарантии и компенсации устанавливаются либо в коллективном договоре, либо в индивидуальном трудовом договоре.

Статья 175. Утратила силу с 1 сентября 2013 года. - Федеральный закон от 02.07.2013 N 185-ФЗ.

Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения

Комментарий к статье 176

**1.** Комментируемая статья устанавливает гарантии и компенсации работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения.

**2.** Возможность получения основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения создает основу для последующего образования и самообразования граждан Российской Федерации, осознанного выбора и освоения профессии, формирования общей культуры личности обучающегося.

**3.** Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования утвержден Приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 N 1015.

**4.** Освоение основных образовательных программ основного общего и среднего общего образования завершается итоговой аттестацией, которая является обязательной (п. 20 указанного Порядка).

**5.** Продолжительность дополнительных отпусков, предоставляемых для прохождения государственной итоговой аттестации, дифференцирована согласно комментируемой статье в зависимости от уровня общего образования, которое работник получает, и составляет 9 календарных дней для прохождения указанной аттестации по образовательной программе основного общего образования и 22 календарных дня - по образовательной программе среднего общего образования.

**6.** Для работников, осваивающих имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, предусмотрена возможность сокращения рабочего времени в период учебного года. По желанию указанных работников им может быть установлена рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели) с выплатой 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

**7.** В организациях с многосменным режимом работы довольно сложно установить сокращенный рабочий день, поэтому для работников, обучающихся без отрыва от работы, вводится сокращенная рабочая неделя. Учащиеся, работающие в организациях с односменным режимом работы, как правило, пользуются правом на сокращенную продолжительность ежедневной работы. В связи с тем что продолжительность учебного года в указанных образовательных организациях составляет 36 недель, обучающиеся освобождаются от работы в течение года не более чем на 36 рабочих дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе общее количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов. В период каникул работники, совмещающие работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных организациях, правом на сокращение продолжительности рабочего времени не пользуются.

**8.** Совмещение работы с обучением является самостоятельным основанием для сокращения рабочего времени, поэтому данная гарантия распространяется и на работников, для которых рабочее время уже сокращено по иным основаниям (несовершеннолетние; работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; инвалиды I или II группы и др.).

**9.** Указанным в комментируемой статье работникам в соответствии с коллективным договором, соглашением либо трудовым договором могут предоставляться более продолжительные дополнительные отпуска, а также устанавливаться иные гарантии и компенсации.

**10.** Если лицо совмещает работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, то гарантии и компенсации должны быть ему установлены в коллективном договоре либо в индивидуальном трудовом договоре.

Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования

Комментарий к статье 177

**1.** Условием предоставления соответствующих гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, является получение образования соответствующего уровня впервые.

**2.** Согласно ст. 10 **Закона об образовании** в Российской Федерации устанавливаются следующие уровни профессионального образования:

1) среднее профессиональное образование;

2) высшее образование - бакалавриат;

3) высшее образование - специалитет, магистратура;

4) высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

**3.** В ст. 60 **Закона об образовании** установлено, что документ об образовании и о квалификации, выдаваемый лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, подтверждает получение профессионального образования следующего уровня и квалификации по профессии, специальности или направлению подготовки, относящимся к соответствующему уровню профессионального образования:

1) среднее профессиональное образование (подтверждается дипломом о среднем профессиональном образовании);

2) высшее образование - бакалавриат (подтверждается дипломом бакалавра);

3) высшее образование - специалитет (подтверждается дипломом специалиста);

4) высшее образование - магистратура (подтверждается дипломом магистра);

5) высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации, осуществляемая по результатам освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программ ординатуры, ассистентуры-стажировки (подтверждается дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки).

**4.** При решении вопроса о том, что считать получением второго высшего образования, необходимо исходить из положения, предусмотренного в ч. 8 ст. 69 **Закона об образовании**, согласно которому обучение за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов является получением второго или последующего высшего образования по следующим образовательным программам высшего образования:

1) по программам бакалавриата или программам специалитета - лицами, имеющими диплом бакалавра, диплом специалиста или диплом магистра;

2) по программам магистратуры - лицами, имеющими диплом специалиста или диплом магистра;

3) по программам ординатуры или программам ассистентуры-стажировки - лицами, имеющими диплом об окончании ординатуры или диплом об окончании ассистентуры-стажировки;

4) по программам подготовки научно-педагогических кадров - лицами, имеющими диплом об окончании аспирантуры (адъюнктуры) или диплом кандидата наук.

**5.** Лица, имеющие высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением им квалификации "дипломированный специалист", имеют право быть принятыми на конкурсной основе на обучение по программам магистратуры, которое не рассматривается как получение этими лицами второго или последующего высшего образования, что предусмотрено в ч. 15 ст. 108 **Закона об образовании**.

**6.** В соответствии с ч. 5 ст. 68 **Закона об образовании** получение среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена впервые лицами, имеющими диплом о среднем профессиональном образовании с присвоением квалификации квалифицированного рабочего или служащего, не является получением второго или последующего среднего профессионального образования повторно.

**7.** Присоединение ежегодного оплачиваемого отпуска к дополнительному отпуску, предоставляемому лицам, совмещающим работу с получением образования, возможно только при условии достижения соглашения между работодателем и работником.

**8.** Работник, совмещающий работу с получением образования (одного уровня либо различных уровней) одновременно в двух образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, имеет право на предоставление соответствующих гарантий и компенсаций только в связи с обучением в одной из этих образовательных организаций по своему выбору.

**9.** В силу ст. 287 ТК гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству и совмещающим работу с получением образования, предоставляются только по основному месту работы. В Определении Конституционного Суда РФ от 08.04.2004 N 167-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ф.Ф. Чертовского на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации" указывается, что, закрепляя в ТК гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением в высших учебных заведениях, и возлагая на работодателей обязанности по их обеспечению, включая обязанность сохранять за периоды освобождения от работы в связи с обучением среднюю заработную плату, производить иные выплаты, законодатель вправе предусмотреть в качестве условия предоставления такого рода гарантий и компенсаций за счет средств работодателя получение работником образования данного уровня впервые. Устанавливающая соответствующее условие норма ч. 1 ст. 177 ТК не препятствует решению вопроса о гарантиях и компенсациях работникам, получающим второе высшее образование, в рамках коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования и не исключает обязанности работодателя предоставлять таким работникам льготы в связи с обучением, если это предусмотрено коллективным договором либо соглашением между работником и работодателем. Таким образом, положение ч. 1 ст. 177 ТК само по себе не может рассматриваться как ограничивающее конституционные права и свободы граждан, желающих получить второе высшее образование, и нарушающее положения ч. ч. 2 и 3 ст. 55 Конституции РФ. Не может оно расцениваться и как нарушающее равенство всех перед законом и судом и равенство прав и свобод человека и гражданина (ч. ч. 1 и 2 ст. 19 Конституции РФ), поскольку из конституционного принципа равенства не вытекает требование предоставления одинаковых гарантий и компенсаций лицам, относящимся к разным категориям - получающим высшее образование впервые и уже имеющим образование такого уровня.

**10.** Согласно ч. 6 ст. 19 Федерального закона от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, имеют право на получение образования во внерабочее время в образовательных организациях по заочной или очно-заочной форме обучения. Указанным гражданам предоставляются социальные гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ для лиц, совмещающих работу с обучением. При этом им не может быть установлена (установлено) сокращенная рабочая неделя (сокращенное рабочее время).

Статья 178. Выходные пособия

Комментарий к статье 178

**1.** Среди оснований прекращения трудового договора, при применении которых выплачивается выходное пособие, законодатель выделил прекращения трудового договора в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников. Работникам, увольняемым по этим основаниям, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Выходное пособие в таком же размере выплачивается и при прекращении трудового договора вследствие нарушения установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение допущено не по вине работника.

Трудовой кодекс РФ вместо выходного пособия использует иной термин - компенсация, которая также является денежным вознаграждением, выплачивается при увольнении (см. коммент. к ст. ст. 181, 279 и другим статьям ТК).

Наиболее распространенным размером выходного пособия является двухнедельный средний заработок. В одних случаях оно выплачивается при расторжении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон - призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда, признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а в других - в связи с нежеланием работника изменить в перспективе свой трудовой статус. К таким основаниям расторжения трудового договора относится: отказ работника от переезда на другую работу в другую местность вместе с работодателем; отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

**2.** Комментируемая статья является одной из статей ТК, свидетельствующих о реализации договорного регулирования трудовых отношений. Помимо указанных оснований расторжения трудового договора, при которых выплачивается выходное пособие, эта статья дает право работникам и работодателям совместно решить вопрос о расширении случаев выплаты выходного пособия и о повышении их размера. В последней части данной статьи указано, что такие решения возможны, если они предусмотрены в трудовом договоре или в коллективном договоре.

При применении этого правила следует учитывать, что выходное пособие не может выплачиваться, если трудовой договор расторгается по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, или по основаниям, связанным с совершением работниками виновных действий (см. коммент. к ст. 181.1 ТК).

**3.** Ликвидация организации, сокращение численности или штата работников являются не только основаниями для выплаты выходного пособия в повышенном размере по сравнению с иными основаниями расторжения трудового договора, но условиями сохранения среднего месячного заработка за период трудоустройства, но не свыше двух месяцев (с зачетом выходного пособия) или в исключительных случаях - по решению органа службы занятости и за три месяца со дня увольнения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. На Крайнем Севере и в отдаленных местностях предусматриваются более длительные сроки сохранения заработной платы - не свыше трех месяцев со дня увольнения, а в исключительных случаях и в течение четвертого, пятого и шестого месяца со дня увольнения по решению службы занятости населения при условии, что работник обратился в этот орган в месячный срок и не был трудоустроен.

На практике встречаются случаи, когда суды отказывают работнику в выплате заработной платы за третий месяц, а в районах Крайнего Севера и отдаленных местностях - начиная с четвертого месяца на том основании, что отсутствуют обстоятельства, свидетельствующие о наличии исключительных случаев, при которых такие выплаты правомерны. Закон не конкретизирует понятие "исключительные случаи". К таким случаям можно отнести и своевременное обращение уволенного работника в органы службы занятости, которые не смогли его трудоустроить. Правило о сохранении заработной платы должно применяться без какого-либо изъятия. При этом следует учитывать, что 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.

**4.** Ряд гарантий и компенсаций для лиц, уволенных по сокращению штата, предусмотрен в иных федеральных законах, например **Законе о занятости**. Согласно ст. 13 этого Закона гражданам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируется 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. Пенсии им оформляются не ранее чем за два года до установленного законодательством возраста выхода на пенсию: женщинам - не ранее 53 лет, мужчинам - не ранее 58 лет. В связи с увеличением пенсионного возраста в последующем предполагается, что такое право будет у женщин - не ранее 58 лет, у мужчин - не ранее 63 лет. Порядок досрочного выхода на пенсию гражданам, утратившим работу, регулируется нормативными правовыми актами субъектов РФ. В случае трудоустройства гражданина, получающего досрочную пенсию, выплата пенсий приостанавливается на период занятости. По достижении пенсионного возраста на этих лиц распространяются общие правила выплаты пенсии работающим пенсионерам.

Гарантией соблюдения работодателем обязанности перед работниками, уволенными по сокращению штата, является предоставление профсоюзом права на информацию о проводимом у работодателя сокращении штата. Согласно ст. 82 ТК работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения этих мероприятий.

Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

Комментарий к статье 179

**1.** Комментируемая статья определяет круг лиц, имеющих преимущественное право остаться на работе при проведении мероприятий по сокращению штата. К таким лицам относятся прежде всего работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. Производительность труда определяется эффективностью использования рабочего времени: выполнение большего объема работы в единицу времени или более качественное выполнение требуемой работы. Квалификация определяется как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника (ст. 195.1 ТК).

Если возникает ситуация, при которой сравнивается труд лиц, одно из которых имеет более высокую квалификацию, другое - более высокую производительность труда, то на практике предпочтение отдается работнику с более высокой производительностью труда.

При осуществлении мероприятий по сокращению штата следует иметь в виду, что ст. 179 ТК предоставляет преимущественное право на оставление в занимаемой работником должности, а не любой должности у данного работодателя. Поэтому если в организации сокращаются все однородные должности, а в порядке трудоустройства имеется только одна вакантная должность, то она может быть предложена любому из увольняемых работников по усмотрению работодателя.

**2.** Часть 2 данной статьи выделяет работников, которым отдается предпочтение в оставлении на работе, если они имеют равную производительность труда и квалификацию. Это означает, что производственные показатели - главный критерий. Все иные критерии носят подчиненный характер. При решении вопроса о том, кто имеет преимущество в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации, учитываются: семейное положение (семейные - при наличии двух или более иждивенцев, т.е. нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию; лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком); утрата частичной трудоспособности у данного работодателя или по защите Отечества; повышение квалификации без отрыва от работы по направлению работодателя.

**3.** Круг лиц, имеющих преимущества выставления на работе, определяется не только в централизованном порядке. Этот круг лиц может быть расширен путем договорного регулирования - в коллективном договоре. Как правило, коллективные договоры выделяют лиц предпенсионного возраста, которым до пенсии осталось не более трех лет; работников, имеющих длительный стаж работы у данного работодателя; лиц, относящихся к рабочей династии. Применяя ст. 179 ТК, работодатель не обязан следовать очередности категорий работников, указанных в данной статье. Вполне возможна ситуация, когда при сокращении штата будут оставлены на работе инвалиды Великой Отечественной войны, а не лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, хотя эта категория работников в ТК предшествует инвалидам Великой Отечественной войны.

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

Комментарий к статье 180

**1.** Численность работников любой организации не остается постоянной и изменяется в зависимости от внутренних и внешних обстоятельств. В одних случаях расширение рынка сбыта товаров и оказания услуг увеличивает штатную численность работников, в других - неблагоприятная экономическая конъюнктура, снижение покупательной способности населения, сужение внешнего рынка для экспортной продукции диктуют необходимость в сокращении штата, уменьшении численности работников. Работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (см. Определение Конституционного Суда РФ от 18.12.2007 N 867-О-О). Поэтому изменение структуры, штатного расписания, численного состава организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК.

При реализации этого права необходимо соблюдать определенные процедуры. Одна из них - трудоустройство работника, которому должно предшествовать предупреждение работника о предстоящем увольнении персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. В случае отказа от ознакомления работодатель письменно фиксирует такой отказ в форме акта, подписанного двумя лицами: представителем работодателя и любым другим работником. Двухмесячный срок предупреждения работника о предстоящем увольнении устанавливается в его интересах, чтобы он имел время найти работу. Поэтому этот срок не может быть изменен без письменного согласия работника.

В настоящее время судебная практика исходит из необходимости для работодателя строго соблюдать установленный срок предупреждения об увольнении. Его нарушение является основанием для восстановления работника на работе. Правила о двухмесячном сроке предупреждения можно не применять только в том случае, если соблюдены условия, предусмотренные комментируемой статьей. Согласно ст. 180 ТК работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока с выплатой ему дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении.

**2.** Сокращение штата или уменьшение численности работников относится к тем основаниям расторжения трудового договора, которые могут применяться лишь в тех случаях, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Согласно ТК работнику должна быть предложена работа по вакантной должности или работе, соответствующей его квалификации, а при отсутствии такой должности (работы) - вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнить с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данный момент. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Обязанность по трудоустройству работников действует в течение всего срока предупреждения об увольнении. Если в период предупреждения об увольнении по сокращению штата у работника не было другой работы, а позднее появилась вакантная должность, например в результате расторжения трудового договора по инициативе работника, то игнорирование этого факта может быть основанием для признания увольнения работника незаконным и восстановления его на работе.

При трудоустройстве работника следует учитывать также образование новых должностей, которые были введены до увольнения работника. Если эти должности соответствуют квалификации работника, то их непредоставление является основанием для его восстановления на прежней работе.

**3.** Комментируемая статья, учитывая неблагоприятные последствия, которые могут наступить для работников при угрозе массовых увольнений, специально выделяет обязанность работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимать необходимые меры, предусмотренные ТК, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями. К таким мерам относятся льготы и компенсации, предоставляемые работодателем сверх установленного законодательством, организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, право работодателя на введение на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации режима неполного рабочего времени.

При угрозе массового увольнения органам исполнительной власти субъектов РФ и органам самоуправления дано право приостанавливать на срок до шести месяцев решение работодателя о массовом высвобождении. Комплекс льгот и гарантий, предоставляемых работникам при угрозе массового увольнения, содержится в соглашениях: преимущественное право приема на работу в организацию при наличии вакансий; предоставление оплачиваемого времени для трудоустройства (не менее одного дня в неделю); предоставление возможности переобучения новой профессии.

Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации

Комментарий к статье 181

**1.** Смена собственника имущества организации является самостоятельным основанием для расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером. Право расторжения такого договора принадлежит новому собственнику имущества организации, которое он может реализовать в течение трех месяцев со дня возникновения у него право собственности.

**2.** При расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации выплачивается компенсация в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника.

В настоящее время для некоторых категорий работников установлены ограничения в определении размера выплачиваемой компенсации. К таким работникам относятся руководители, их заместители, главный бухгалтер и заключившие трудовой договор члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности; руководители, их заместители и главный бухгалтер государственных внебюджетных фондов РФ, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий. Всем им может быть выплачена компенсация в размере не выше трехкратного среднего месячного заработка.

Статья 181.1. Выходные пособия, компенсации и иные выплаты работникам в отдельных случаях прекращения трудовых договоров

Комментарий к статье 181.1

**1.** Комментируемая статья определяет круг лиц, которым нельзя предоставлять выходное пособие, компенсацию и иные выплаты при расторжении с ними трудового договора. Общие критерии для такого изъятия из общего правила - недобросовестное отношение к своим трудовым обязанностям. Оно проявляется в основаниях прекращения трудового договора, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, либо при увольнении, связанном с совершением работником виновных действий.

**2.** К первой группе оснований, которые являются дисциплинарными взысканиями, относятся п. п. 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81 ТК, п. 1 ст. 336 или ст. 348.11 ТК, а также п. п. 7, 7.1 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК в случаях, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо соответственно моральный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. К основаниям прекращения трудового договора по обстоятельствам, связанным с совершением виновных действий, можно отнести, например, п. 2 ст. 336 ТК - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Обязанность не выплачивать выходное пособие, компенсацию и иные выплаты при расторжении трудового договора по основаниям, указанным в данной статье, распространяется на всех работодателей независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Статья 182. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу

Комментарий к статье 182

**1.** Комментируемая статья предусматривает гарантии для работников, переведенных на другую нижеоплачиваемую работу, если такой перевод необходим им по медицинским показаниям. Правила перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением предусмотрены ст. 73 ТК (см. коммент. к ней).

**2.** В соответствии с комментируемой статьей за работниками, переведенными в соответствии с медицинским заключением на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя, сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода.

Если же необходимость перевода связана с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, средний заработок по прежней работе сохраняется за работником до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

**3.** Установленные комментируемой статьей гарантии предоставляются работникам при условии, если необходимость в переводе на другую работу установлена медицинским заключением и это заключение выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н.

Статья 183. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

Комментарий к статье 183

**1.** Комментируемая статья состоит из отсылочных норм, поскольку и понятие, и реализация предоставляемых ею гарантий определяются законами, регулирующими отношения в сфере обязательного социального страхования. Согласно ст. ст. 21 и 22 ТК право на обязательное социальное страхование **в случаях, предусмотренных федеральными законами**, - одно из основных прав работника, работодатель же обязан страховать работников **в порядке, установленном федеральными законами.** К таким законам относятся, в частности, Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования" и **Закон об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством**. Обязательное страхование предполагает уплату страховых взносов для финансирования страховых выплат.

**2.** С 01.01.2017 правовое регулирование отношений, связанных с уплатой страховых взносов, в том числе определение объекта обложения этими взносами, базы для их начисления, сумм, не подлежащих обложению, установление порядка исчисления, порядка и сроков их уплаты, осуществляется законодательством о налогах и сборах (ст. 4.4 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством**). Соответственно, с указанной даты утратил силу Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования". Страховым взносам в названные фонды посвящена гл. 34 НК РФ. Налоговое законодательство регулирует и отношения, связанные с контролем правильности исчисления, полноты и своевременности уплаты страховых взносов.

**3.** Страхование на случай временной нетрудоспособности осуществляется страховщиком - Фондом социального страхования Российской Федерации (далее - Фонд, ФСС), составляющим с территориальными органами единую централизованную систему управления средствами данного вида обязательного социального страхования. Статья 4.1 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством** устанавливает права и обязанности работодателей как страхователей. Они, в частности, должны:

- своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в Фонд в соответствии с требованиями, установленными законодательством о налогах и сборах;

- выплачивать страховое обеспечение при наступлении страховых случаев, предусмотренных названным Законом;

- вести учет и отчетность по начисленным и уплаченным страховым взносам и расходам на выплату страхового обеспечения;

- выполнять требования территориальных органов страховщика об устранении выявленных нарушений законодательства;

- выдавать застрахованному лицу в день прекращения работы (или после ее прекращения - по его письменному требованию) справку со сведениями, необходимыми для исчисления ему страхового обеспечения по новому месту работы. Форма и порядок выдачи такой справки утверждены Приказом Минтруда России от 30.04.2013 N 182н.

Страхователи вправе: бесплатно получать у страховщика информацию о страховом законодательстве; обращаться к нему за получением средств, необходимых для выплаты страхового обеспечения сверх начисленных страховых взносов.

Согласно ст. 4.2 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством** страховщик имеет право: проверять правильность выплаты страхового обеспечения; запрашивать у страхователей документы, связанные с расходами на его выплату, а в налоговых органах - сведения о начисленных и уплаченных страховых взносах; не принимать к зачету расходы, произведенные с нарушением законодательства; предъявлять иски к медицинским организациям о возмещении суммы расходов на страховое обеспечение по необоснованно выданным или неправильно оформленным листкам нетрудоспособности. Страховщик обязан: регистрировать страхователей; бесплатно консультировать их и застрахованных лиц по вопросам применения законодательства; выделять страхователям необходимые средства на выплату страхового обеспечения сверх начисленных ими страховых взносов; контролировать соблюдение законодательства при назначении и выплате страхового обеспечения; выплачивать страховое обеспечение в случаях, установленных законодательством.

Застрахованные лица, в частности, имеют право: своевременно и в полном объеме получать страховое обеспечение; контролировать перечисление в Фонд страховых взносов; обращаться к страховщику с запросом о проверке правильности выплаты страхователем страхового обеспечения; защищать свои права, в том числе в судебном порядке (ст. 4.3 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством**). Они обязаны: представлять страхователю, а в установленных случаях - страховщику - достоверные документы (сведения), на основании которых выплачивается страховое обеспечение; уведомлять страхователя (страховщика) об обстоятельствах, влияющих на условия предоставления и размер страхового обеспечения, в течение 10 дней со дня их возникновения; соблюдать режим лечения, определенный на период временной нетрудоспособности, и правила поведения больного в медицинских организациях; выполнять иные требования, установленные страховым законодательством. При невыполнении установленных обязанностей страховщик вправе взыскать с застрахованных лиц причиненный ущерб.

**4.** Пособие по временной нетрудоспособности является страховым обеспечением по обязательному социальному страхованию. Работник подлежит этому страхованию, а соответственно имеет право на получение пособия с момента заключения трудового договора, а если договор не был оформлен надлежащим образом, - с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (см. ст. ст. 16 - 19 ТК и комментарий к ним). Трудовыми (с соответствующими гарантиями) могут быть признаны и отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора (см. ст. 19.1 ТК и коммент. к ней). Право на пособие возникает также, если заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы (ст. 5 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством**).

**5.** В соответствии с ч. 1 ст. 5 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством** пособие предоставляется в случаях: утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения (далее - заболевание или травма); долечивания в установленном порядке в санаторно-курортных организациях, расположенных на территории РФ, непосредственно после оказания медицинской помощи в стационарных условиях; протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении; карантина застрахованного лица; карантина ребенка в возрасте до 7 лет, посещающего дошкольную образовательную организацию, либо другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным; необходимости ухода за больным членом семьи.

**6.** Основанием для выплаты пособия является не сама по себе нетрудоспособность, а документально подтвержденное освобождение от работы. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н утвержден Порядок выдачи листков нетрудоспособности. Лицам, работающим по совместительству, выдается несколько таких листков - для представления по каждому месту работы с учетом возможности назначения пособия всеми страхователями. Листок выдается на бумажном носителе или (с письменного согласия пациента) формируется в виде электронного документа, подписанного с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинским работником и медицинской организацией. Постановлением Правительства РФ от 16.12.2017 N 1567 утверждены Правила информационного взаимодействия страховщика, страхователей, медицинских организаций и федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

**7.** Листок нетрудоспособности выдается единолично сроком до 15 календарных дней лечащим врачом медицинских организаций и клиник научно-исследовательских учреждений (институтов) (в установленных случаях - фельдшером либо зубным врачом - сроком до 10 календарных дней). Вопрос о его продлении решается врачебной комиссией медицинской организации. При благоприятном клиническом и трудовом прогнозе он может быть выдан до дня восстановления трудоспособности, но на срок не более 10 месяцев, а в отдельных случаях (травмы, состояния после реконструктивных операций, туберкулеза) - на срок не более 12 месяцев, также с периодичностью продления по решению врачебной комиссии не реже чем через каждые 15 календарных дней. При очевидном неблагоприятном клиническом и трудовом прогнозе не позднее четырех месяцев с даты начала временной нетрудоспособности пациент направляется на медико-социальную экспертизу для решения вопроса об установлении инвалидности. При отказе от прохождения экспертизы листок закрывается.

**8.** Условия и продолжительность выплаты пособия установлены ст. 6 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством**. При нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы оно выплачивается по общему правилу за весь ее период - до дня восстановления трудоспособности или установления инвалидности. Продолжительность выплаты пособия инвалидам (кроме больных туберкулезом) ограничена четырьмя месяцами подряд и пятью месяцами в календарном году. При заболевании туберкулезом пособие выплачивается до дня восстановления трудоспособности или до дня пересмотра группы инвалидности вследствие этого заболевания. Лицам, заключившим срочный трудовой договор на срок до шести месяцев, пособие выплачивается не более 75 календарных дней (о срочном трудовом договоре см. ст. 59 ТК и коммент. к ней).

При долечивании в санаторно-курортной организации непосредственно после оказания медицинской помощи в стационарных условиях выплата пособия производится не более чем за 24 календарных дня (за исключением заболевания туберкулезом).

В случае протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении пособие выплачивается за весь период освобождения застрахованного лица от работы по этой причине, включая время проезда к месту протезирования и обратно.

При карантине застрахованному лицу, которое контактировало с инфекционным больным или у которого выявлено бактерионосительство, пособие полагается за все время его отстранения от работы в связи с карантином.

Если карантину подлежат дети в возрасте до 7 лет, посещающие дошкольные образовательные организации, или другие члены семьи, признанные в установленном порядке недееспособными, пособие выплачивается застрахованному лицу (одному из родителей, иному законному представителю или иному члену семьи) за весь период карантина.

**9.** При уходе за больным ребенком выплата пособия производится (п. п. 3 - 5 ч. 5 ст. 6):

1) до достижения ребенком 7-летнего возраста - за весь период его амбулаторного лечения или совместного пребывания с ним в стационаре, но не более чем за 60 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за этим ребенком, а если заболевание предусмотрено особым перечнем, - не более чем за 90 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за ним в связи с указанным заболеванием. Перечень утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 20.02.2008 N 84н;

2) при уходе за ребенком в возрасте от 7 до 15 лет - за период до 15 календарных дней по каждому случаю его амбулаторного лечения или совместного пребывания с ним в стационаре, но не более чем за 45 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за ним;

3) при уходе за больным ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет - за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания в стационаре, но не более чем за 120 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода;

4) при уходе за больным ВИЧ-инфицированным ребенком в возрасте до 18 лет - за весь период совместного пребывания с ним в стационаре;

5) в случае ухода за ребенком в возрасте до 18 лет при болезни, связанной с поствакцинальным осложнением, а также при злокачественных новообразованиях - за весь период его амбулаторного лечения или совместного пребывания с ним в стационаре;

6) в остальных случаях ухода за больным членом семьи при амбулаторном лечении - не более чем за 7 календарных дней по каждому случаю заболевания и не более чем за 30 календарных дней в календарном году по всем случаям ухода за ним.

**10.** Размер пособия зависит от продолжительности страхового стажа. Приказом Минздравсоцразвития России от 06.02.2007 N 91 утверждены Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

По общему правилу размер пособия составляет: при страховом стаже 8 и более лет - 100% среднего заработка, от 5 до 8 лет - 80%, до пяти лет - 60% среднего заработка (ч. 1 ст. 7 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством**). Из этого правила есть исключения. Если заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней после прекращения работы, пособие выплачивается в размере 60% среднего заработка (ч. 2 ст. 7). При уходе за больным ребенком в период его амбулаторного лечения за первые 10 календарных дней пособие исчисляется в указанном выше размере в зависимости от продолжительности страхового стажа, а за последующие дни - в размере 50% среднего заработка застрахованного (ч. 3 ст. 7). Кроме того, при страховом стаже менее шести месяцев размер пособия не должен превышать за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда (в районах и местностях, в которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, - минимума оплаты труда с учетом этих коэффициентов) (ч. 6 ст. 7). Если временная нетрудоспособность наступила до периода простоя и продолжалась в этот период, пособие за период простоя выплачивается в том же размере, в каком сохраняется за это время заработная плата, но не выше размера пособия, полагавшегося по общим правилам (ч. 7 ст. 7).

**11.** В соответствии с п. 1 ст. 14 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством** пособие исчисляется из среднего заработка застрахованного, рассчитанного за 2 календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы у других страхователей. В средний заработок включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в ФСС. При этом сумма среднего заработка за каждый календарный год не должна превышать предельной величины базы для начисления страховых взносов в Фонд на соответствующий календарный год, устанавливаемой Правительством РФ в соответствии с п. 6 ст. 421 НК РФ. С 01.01.2018 эта годовая сумма составила 815 000 руб. Если в расчетном периоде у работника не было заработка либо в расчете на полный календарный месяц средний заработок был ниже минимального размера оплаты труда, пособие исчисляется из условного среднего заработка, равного минимуму оплаты труда, установленному федеральным законом на день наступления страхового случая. Если же застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работало на условиях неполного рабочего времени, средний заработок для исчисления пособия определяется пропорционально продолжительности его рабочего времени (подп. 1.1 ст. 14 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством**).

**12.** Общий размер пособия определяется путем умножения размера дневного пособия на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности. Из числа этих дней исключаются календарные дни, приходящиеся на периоды: освобождения от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты, за исключением случаев утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска; отстранения от работы в соответствии с законодательством, если за этот период не начисляется заработная плата; заключения под стражу или административного ареста; проведения судебно-медицинской экспертизы; простоя, за исключением случаев, предусмотренных ч. 7 ст. 7 Закона (ч. 1 ст. 9 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством**) (см. п. 10 коммент.).

Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 N 375 утверждено Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

**13. Законом об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством** (ч. 2 ст. 9) предусмотрены основания для отказа в назначении пособия. Это наступление временной нетрудоспособности:

1) в результате установленного судом умышленного причинения застрахованным лицом вреда своему здоровью или попытки самоубийства;

2) вследствие совершения застрахованным лицом умышленного преступления.

**14.** С первого дня временной нетрудоспособности пособие по общему правилу выплачивается за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации (т.е. в счет уплаты работодателем страховых взносов, сумма которых соответственно уменьшается). Исключением из этого правила являются случаи заболевания или травмы, в т.ч. в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением ЭКО, при которых за первые три дня временной нетрудоспособности выплата пособия производится за счет средств страхователя.

Если начисленных за работников организации страховых взносов недостаточно для выплаты пособий в полном объеме, страхователь обращается за необходимыми средствами в территориальный орган страховщика по месту своей регистрации.

Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

Комментарий к статье 184

**1.** Согласно ст. 219 ТК каждый работник имеет право **на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.** Тем самым предопределяется, что гарантии и компенсации, предусмотренные комментируемой статьей, должны возмещаться за счет страховых средств. Основы страхования, условия, виды и размеры возмещения вреда установлены **Законом о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**. Страховщиком является Фонд социального страхования РФ (далее - ФСС). Страхованию подлежат все лица, работающие на основании трудового договора, за которых работодатели как страхователи обязаны уплачивать страховые взносы. Установлена ответственность за их неуплату, неполную или несвоевременную уплату и за другие нарушения требований законодателя (см. ст. 19 и гл. IV.1 Закона). Так, согласно ст. ст. 26.6 и 26.7 гл. IV.1 территориальный орган страховщика вправе взыскать недоимки по страховым взносам, а также пени и штрафы за счет средств страхователя, находящихся в банках или иных кредитных организациях, и за счет иного имущества должника. Предусмотрена возможность взыскания недоимки по страховым взносам и в судебном порядке (п. 3 ст. 26.1 Закона). Введена уголовная ответственность за уклонение от уплаты страховых взносов, если организация имеет недоимку в крупном или особо крупном размере (ст. 199.4 УК РФ).

**2.** Федеральным законом от 31.12.2017 N 484-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов", как и предыдущими законами о страховых тарифах, предусмотрено, что страховые взносы уплачиваются в порядке и по тарифам, установленным Федеральным законом от 22.12.2005 N 179-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год" (далее - Закон N 179-ФЗ). Страховые тарифы устанавливаются в процентах к начисленной оплате труда и зависят от класса профессионального риска основного вида деятельности организации. Правила отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска утверждены Постановлением Правительства РФ от 01.12.2005 N 713.

Статьей 2 Федерального закона "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов" для некоторых случаев установлены страховые взносы в размере 60% от общих страховых тарифов, например, для любых организаций - в отношении работников-инвалидов. Страховщик вправе устанавливать для организации страховой тариф со скидкой или надбавкой до 40%, которые рассчитываются по итогам ее работы за три года с учетом состояния охраны труда и расходов на обеспечение по страхованию. Правила установления скидок и надбавок утверждены Постановлением Правительства РФ от 30.05.2012 N 524.

**3.** Несчастный случай на производстве - это событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору как на территории страхователя, так и за ее пределами, либо во время следования к месту работы или возвращения с работы на транспорте, предоставленном страхователем, если данное событие повлекло необходимость перевода на другую работу, временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности работника либо его смерть (абз. 10 ст. 3 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**). О расследовании несчастных случаев см. ст. ст. 227 - 231 ТК и комментарий к ним.

**4.** Профессиональным признается заболевание, возникшее в результате воздействия на работника вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату трудоспособности (абз. 11 ст. 3 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**). Перечень профессиональных заболеваний утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 N 417н. Положение о расследовании и учете профзаболеваний утверждено Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 (далее - Положение). Установив предварительный диагноз - острое профессиональное заболевание (отравление), учреждение здравоохранения обязано экстренно известить об этом центр государственного санэпиднадзора, а также сообщить работодателю (п. 7 Положения). Центр санэпиднадзора составляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника и направляет ее в учреждение здравоохранения, которое устанавливает заключительный диагноз и составляет медицинское заключение (п. п. 8, 10 Положения).

Если предварительный диагноз - хроническое профессиональное заболевание (отравление), учреждение здравоохранения обязано направить больного на обследование в специализированное лечебно-профилактическое учреждение (далее - центр профпатологии) (п. 11 Положения), которое устанавливает заключительный диагноз - хроническое профессиональное заболевание (в том числе возникшее спустя длительный срок после прекращения работы в контакте с вредными веществами или производственными факторами), составляет медицинское заключение и направляет соответствующее извещение в центр государственного санэпиднадзора, работодателю, страховщику и в учреждение здравоохранения (п. 4 Положения).

Работодатель должен организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профзаболевания, образовав комиссию, возглавляемую главным врачом центра государственного санэпиднадзора. Профзаболевание, возникшее у работника, направленного для выполнения работы в другую организацию, расследуется образованной в ней комиссией, в состав которой входит полномочный представитель организации, направившей работника (п. п. 19, 20 Положения). По результатам расследования комиссия составляет акт, который является документом, устанавливающим профессиональный характер заболевания (п. 30 Положения).

**5.** Застрахованный и (или) его семья имеют право на страховое обеспечение независимо от того, виновен или не виновен работодатель в причинении вреда. Вред, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительного органа, возмещению не подлежит (п. 2 ст. 14 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**).

**6.** Страховое обеспечение предоставляется в виде: пособия по временной нетрудоспособности; единовременной и ежемесячной страховых выплат застрахованному лицу либо лицам, имеющим право на их получение в случае его смерти; оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованного (по прямым последствиям страхового случая), а именно на: медицинскую помощь; приобретение лекарственных препаратов и медицинских изделий; посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход, в том числе осуществляемый членами семьи; санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодно оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ) на весь период санаторно-курортного лечения и проезда к месту лечения и обратно; обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт; обеспечение транспортными средствами при наличии показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы; профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования; проезд застрахованного и сопровождающего его лица, если сопровождение обусловлено медицинскими показаниями для получения необходимой помощи и средств реабилитации (см. ст. 8 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**).

**7.** Страхователи выплачивают работникам в счет начисленных страховых взносов два вида страхового обеспечения: пособие по временной нетрудоспособности и оплату отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого) на период лечения и проезда к месту лечения и обратно. Если расходы произведены с нарушением законодательства, они не засчитываются страховщиком в счет уплаты страховых взносов. Когда требуемые расходы превышают сумму начисленных страховых взносов, страхователь обращается за возмещением недостающих средств к страховщику (п. п. 9, 10 Правил начисления, учета и расходования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 02.03.2000 N 184).

**8.** Страховщик за счет страховых средств производит единовременные и ежемесячные страховые выплаты застрахованным и лицам, имеющим право на их получение в связи с его смертью, оплату дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного, при наличии прямых последствий страхового случая, а также осуществляет иные расходы в случаях, установленных федеральными законами. Оплата дополнительных расходов, предусмотренных подп. 3 п. 1 ст. 8 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**, за исключением оплаты расходов на медицинскую помощь непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, производится страховщиком, если учреждением медико-социальной экспертизы установлено, что в соответствии с программой реабилитации пострадавшего он нуждается в указанных видах помощи, обеспечения или ухода. Постановлением Правительства РФ от 15.05.2006 N 286 утверждено Положение об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**9.** Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за весь период лечения до выздоровления застрахованного или до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности - в размере 100% среднего заработка, исчисленного в соответствии с **Законом об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством** (ст. 9 Закона), т.е. из среднего заработка за два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая. Но этот заработок не ограничивается какой-либо предельной величиной, т.к. страховые взносы на данный вид страхования уплачиваются со всей суммы выплат и вознаграждений, начисленных в пользу застрахованных лиц. Однако максимальный размер пособия за полный календарный месяц не может превышать четырехкратный максимум ежемесячной страховой выплаты (см. п. 14 коммент.). При направлении по решению врачебной комиссии лиц, пострадавших в связи с тяжелым несчастным случаем на производстве, на санаторно-курортное лечение в период временной нетрудоспособности (до направления на медико-социальную экспертизу) листок нетрудоспособности выдается на весь период лечения и проезда до места лечения и обратно (п. 32 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н).

**10.** Размер возмещения вреда в виде единовременной и ежемесячной страховых выплат зависит от степени утраты работником профессиональной трудоспособности. Постановлением Правительства РФ от 16.10.2000 N 789 утверждены Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее - Правила), установлено, что критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности, форма программы реабилитации пострадавшего и порядок ее составления определяются Минтрудом России по согласованию с Минздравом России. Временные критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утверждены Постановлением Минтруда России от 18.07.2001 N 56.

**11.** Степень утраты профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы в пределах от 10 до 100%, исходя из оценки имеющихся у пострадавшего профессиональных способностей, психофизиологических возможностей и профессионально значимых качеств, позволяющих продолжать прежнюю профессиональную деятельность того же содержания и в том же объеме, либо с учетом снижения квалификации, уменьшения объема выполняемой работы и тяжести труда в обычных или специально созданных производственных условиях. Специально созданные условия - это организация работы, при которой пострадавшему устанавливаются сокращенный рабочий день, индивидуальные нормы выработки, дополнительные перерывы в работе, создаются соответствующие санитарно-гигиенические условия, рабочее место оснащается специальными техническими средствами, проводятся систематическое медицинское наблюдение и другие мероприятия. 100% утраты трудоспособности устанавливается при полной утрате профессиональной трудоспособности вследствие резко выраженного нарушения функций организма и наличии абсолютных противопоказаний для выполнения любых видов профессиональной деятельности даже в специально созданных условиях (п. п. 12, 14 - 17 Правил). Одновременно с установлением степени утраты трудоспособности учреждение медико-социальной экспертизы при наличии для этого оснований признает пострадавшего инвалидом, а также определяет его нуждаемость в медицинской, социальной и профессиональной реабилитации (т.е. в дополнительных видах помощи, обеспечения, ухода).

**12.** Согласно комментируемой статье в случае смерти пострадавшего право на страховые выплаты имеет его семья. В **Законе о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний** (п. 2 ст. 7) понятие семьи раскрывается путем перечисления лиц, как правило, нетрудоспособных и находившихся на иждивении застрахованного либо имевших право на получение от него содержания. Нетрудоспособными считаются: несовершеннолетние, т.е. не достигшие 18 лет; мужчины, достигшие 60 лет, женщины - 55 лет; инвалиды I, II или III группы. Состоявшими на иждивении признаются лица, находившиеся на полном содержании умершего или получавшие от него помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств к существованию. Иждивенство детей, не достигших 18 лет, предполагается и не требует доказательств. По решению суда страховые выплаты в случае смерти застрахованного могут получить и те нетрудоспособные лица, которые при жизни застрахованного имели свой заработок, если приходившаяся на их долю часть его заработка была для них постоянным и основным источником средств к существованию (п. 4 ст. 7 Закона).

Нетрудоспособные лица, находившиеся на иждивении умершего, вправе получить страховое обеспечение независимо от наличия родственных связей с ним и (или) от степени родства. Лица, имевшие ко дню смерти застрахованного право получать от него содержание, определяются в соответствии с нормами Семейного кодекса РФ. Право на страховые выплаты имеют также: ребенок умершего, родившийся после его смерти; лица, состоявшие на его иждивении и ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет после его смерти; один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими 14 лет либо достигшими этого возраста, но по медицинскому заключению нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе (указанные члены семьи сохраняют это право и по окончании ухода за лицами, в нем нуждавшимися, если в период ухода они утратили трудоспособность).

Кроме того, право на страховое возмещение вреда признается за иждивенцами умершего, достигшими совершеннолетия, если они получают образование по очной форме обучения. Страховые выплаты предоставляются в течение всего периода нетрудоспособности, а обучающимся старше 18 лет - при очном образовании, но не более чем до 23 лет (п. 3 ст. 7 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**).

**13.** Размер единовременной страховой выплаты, полагающейся застрахованному лицу, зависит от степени утраты им профессиональной трудоспособности. Он определяется исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете ФСС на очередной финансовый год. С 01.02.2018 эта сумма составила 96 368,45 руб. В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок. Единовременная страховая выплата семье умершего застрахованного составляет 1 млн руб., независимо от числа лиц, имеющих на нее право. В круг получателей единовременной страховой выплаты в случае смерти застрахованного входит, помимо названных выше лиц, также его супруга (супруг) независимо от факта нетрудоспособности (п. 6 ст. 15 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**).

**14.** Ежемесячная страховая выплата полагается застрахованному лицу в течение всего периода стойкой утраты профессиональной трудоспособности. Ее размер определяется как доля среднемесячного заработка за 12 месяцев работы. Правила исчисления среднемесячного заработка изложены в п. п. 2 - 7 ст. 12 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**. Если грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячной страховой выплаты снижается соответственно степени его вины, но не более чем на 25% (п. 1 ст. 14 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**). Наличие и степень вины застрахованного устанавливаются комиссией по расследованию несчастного случая (профессионального заболевания) и указываются в соответствующем акте. При определении размера (объема) всех других видов страхового обеспечения пострадавшему или семье его грубая неосторожность не учитывается.

В случае смерти застрахованного размер ежемесячной страховой выплаты его семье исчисляется, исходя из его среднемесячного заработка за вычетом тех долей, которые приходились на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но права на страховые выплаты не имеющих (п. 8 ст. 12).

Максимальный размер ежемесячной страховой выплаты устанавливается федеральным законом о бюджете ФСС на соответствующий финансовый год (п. 12 ст. 12 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**). С 01.02.2018 этот максимум составил 74 097,66 руб. (п. 2 ст. 6 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**, Постановление Правительства РФ от 26.01.2018 N 74 "Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2018 году"). При назначении ежемесячных страховых выплат в связи со смертью застрахованного лица ограничение максимальным размером применяется к общей сумме страховой выплаты его семье. Ранее назначенные ежемесячные страховые выплаты, превышающие максимальный размер, перерасчету не подлежат.

**15.** При исчислении размера страхового обеспечения не учитываются все виды пенсий, пособий и иных подобных выплат, назначенных застрахованному лицу как до, так и после наступления страхового случая. Не принимается во внимание и заработок, полученный им после наступления страхового случая (п. 4 ст. 10 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**).

**16.** Закон не исключает права застрахованных лиц на возмещение вреда в части, превышающей обеспечение по социальному страхованию, в соответствии с гражданским законодательством (п. 2 ст. 1 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**). Работник (в случае смерти - его семья) вправе требовать возмещение такого вреда непосредственно с работодателя (страхователя) как причинителя вреда по правилам гл. 59 ГК РФ (см. п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 N 2 "О применении судами законодательства об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний").

**17.** При причинении вреда жизни и здоровью застрахованного обеспечение в соответствии с комментируемой статьей осуществляется независимо от возмещения вреда на основании Федерального закона от 27.07.2010 N 225-ФЗ "Об обязательном страховании гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте".

Статья 185. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр

Комментарий к статье 185

**1.** ТК устанавливает для некоторых категорий работников обязательность прохождения медицинского осмотра (обследования). Это может быть предварительный осмотр (для решения вопроса о возможности заключения трудового договора), а также периодические, внеочередные и иные обязательные осмотры или психиатрические освидетельствования (см. ст. ст. 69, 212 - 214, 219, 266, 348.3 ТК и коммент. к ним).

**2.** Предварительный осмотр предшествует поступлению на работу, претендующее на нее лицо не получает заработка у данного работодателя, соответственно, ст. 185 ТК при прохождении таких осмотров не применяется. Поскольку не оговорено иное, средний заработок сохраняется и при обязательном прохождении медицинского осмотра, установленного для отдельных работодателей решением органов местного самоуправления (см. ч. 5 ст. 213 ТК и коммент. к ней).

**3.** Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Кодексом, а значит, и для применения ст. 185 устанавливается единый порядок ее исчисления (см. ст. 139 и коммент. к ней, а также Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы").

Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации

Комментарий к статье 185.1

**1.** Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ, вступившим в силу с 01.01.2019, Кодекс был дополнен ст. 185.1. Комментируемая статья устанавливает гарантии работникам, которые проходят диспансеризацию в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Федеральным законом от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (ст. 46) диспансеризация определяется как комплекс мероприятий, осуществляемых в отношении определенных групп населения, проводимый в целях оценки состояния здоровья и включающий профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований.

Приоритет профилактики охраны здоровья, а также ответственность органов государственной власти и местного самоуправления (равно как и должностных лиц организаций) за обеспечение соответствующих прав граждан в сфере охраны здоровья относятся к основным принципам охраны здоровья (ст. 4 Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации").

**2.** Порядок проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения утвержден Приказом Минздрава России от 26.10.2017 N 869н (далее - Порядок). Согласно п. 3 Порядка диспансеризация проводится путем углубленного обследования состояния здоровья граждан в целях раннего выявления хронических неинфекционных заболеваний (состояний), определения необходимых для них профилактических, лечебных, реабилитационных и оздоровительных мероприятий. Диспансеризация проводится один раз в три года в возрастные периоды, предусмотренные приложением N 1 к Порядку. Действует и Приказ Минздрава России от 21.12.2012 N 1344н "Об утверждении Порядка проведения диспансерного наблюдения", который касается граждан, страдающих отдельными видами хронических заболеваний или имеющих высокий риск их развития, а также граждан, находящихся в восстановительном периоде после перенесенных тяжелых острых заболеваний. В приложенном к Приказу перечне заболеваний (состояний), при наличии которых устанавливается группа диспансерного наблюдения врачом-терапевтом, указано 38 заболеваний (состояний) и периодичность осмотров по каждому из них, составляющая один, два или более раз в год.

**3.** Комментируемая статья ТК (ч. 1) предоставляет тем работникам, которые проходят диспансеризацию в установленном порядке, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними как места работы (должности), так и среднего заработка. Об исчислении среднего заработка см. ст. 139 ТК и коммент. к ней.

**4.** Часть 2 комментируемой статьи предусматривает исключение из приведенного выше правила ч. 1 для двух групп работников: пенсионеров по старости или за выслугу лет и лиц так называемого предпенсионного возраста. Сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка при освобождении от работы для прохождения диспансеризации гарантируется ежегодно, причем не на один, а на два рабочих дня.

**5.** Гарантии, установленные ч. 2 комментируемой статьи, предоставляются работникам, которые не достигли возраста, требуемого для назначения пенсии по старости, в том числе назначаемой досрочно, но достигнут этого возраста в течение пяти лет с момента обращения за прохождением диспансеризации. При этом следует учитывать, что согласно Закону о страховых пенсиях возраст выхода на пенсию по старости постепенно (в течение нескольких лет) повышается: для мужчин с 60 до 65, для женщин - с 55 до 60 лет. Предельная его величина относится к женщинам, родившимся начиная с 1968 г. и мужчинам, родившимся начиная с 1963 г. Постепенно увеличивается и возраст, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости (подробнее см.: ст. ст. 8, 30 - 32 Закона о страховых пенсиях, приложения 3, 6 и 7 к этому Закону; "Пенсионные планы" превратились в Законы: рассмотрим основные новшества // СПС "КонсультантПлюс").

**6.** Гарантия, установленная ч. 2 комментируемой статьи, касается также работников, уже получающих пенсию по старости, в том числе и назначаемую досрочно, или пенсию за выслугу лет. Поскольку не оговорено иное, работники имеют право на эту гарантию, независимо от нормативного правового акта, на основании которого была назначена пенсия.

**7.** Как предусмотрено ч. 3 комментируемой статьи, конкретные дни освобождения от работы для прохождения диспансеризации предоставляются по согласованию с работодателем на основании письменного заявления работника.

Статья 186. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов

Комментарий к статье 186

**1.** Сдача крови и (или) ее компонентов, т.е. осуществление донорской функции, регулируется **Законом о донорстве**. Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, донорство крови и ее компонентов, используемых для медицинской помощи, - свободно выраженный добровольный акт гражданина, который он совершает с риском для собственного здоровья в интересах охраны жизни и здоровья других людей, а значит, в интересах государства и общества в целом. Поэтому государство гарантирует донору защиту его прав и охрану его здоровья, льготы, связанные с восстановлением и поддержанием здоровья, что соответствует конституционно значимым целям и предопределяет обязанности по отношению к донорам как государства, так и организаций независимо от форм собственности (см. Определение КС от 26 января 2010 г. N 59-О-О). **Закон о донорстве** (ст. 26) обязывает работодателей оказывать содействие в привлечении доноров к сдаче крови и (или) ее компонентов; предоставлять им гарантии и компенсации, установленные законодательством; безвозмездно предоставлять помещения, необходимые для донации.

**2.** Донором вправе быть любое дееспособное лицо, являющееся гражданином Российской Федерации либо иностранным гражданином или лицом без гражданства, проживающим на территории РФ на законных основаниях не менее одного года, достигшее возраста 18 лет или приобретшее полную дееспособность до достижения этого возраста, изъявившее добровольное желание сдать кровь и (или) ее компоненты, прошедшее медицинское обследование и не имеющее медицинских противопоказаний (ч. 1 ст. 12 **Закона о донорстве**). В силу социальной значимости донорства все указанные выше лица, включая состоящих в трудовых отношениях, могут по своему усмотрению реализовать право быть донором, в т.ч. и в рабочее время, причем без согласия на то работодателя.

**3.** Перед выполнением донорской функции потенциальный донор, в частности, обязан: сообщить известную ему информацию о перенесенных инфекционных заболеваниях, нахождении в контакте с инфекционными больными, пребывании на территориях, на которых существует угроза возникновения и (или) распространения массовых инфекционных заболеваний или эпидемий, об употреблении наркотических средств, психотропных веществ, о работе с вредными и (или) опасными условиями труда, а также вакцинациях и хирургических вмешательствах, выполненных в течение года до даты сдачи крови и (или) ее компонентов; пройти медицинское обследование (ч. 3 ст. 12 **Закона о донорстве**). Если он умышленно скрыл или исказил известную ему информацию о состоянии здоровья и это повлекло или могло повлечь за собой нанесение вреда жизни или здоровью реципиентов, он несет ответственность, установленную законодательством РФ (ч. 4 ст. 12 **Закона о донорстве**).

**4.** Донор имеет право на: сдачу крови и (или) ее компонентов безвозмездно или за плату в соответствии с **Законом о донорстве**; защиту государством его прав и охрану здоровья; ознакомление с результатами его медицинского обследования; полное информирование о возможных последствиях сдачи крови и (или) ее компонентов для здоровья; получение бесплатной медицинской помощи в соответствии с установленными стандартами ее оказания в случаях возникновения у него реакций и осложнений, связанных с выполнением донорской функции; возмещение вреда, причиненного его жизни или здоровью в связи с выполнением донорской функции; меры социальной поддержки, установленные названным Законом, нормативными правовыми актами субъектов РФ, муниципальными правовыми актами (ч. 2 ст. 12 **Закона о донорстве**).

**5.** Согласно ч. 1 ст. 186 ТК работник освобождается от работы в день медицинского осмотра, связанного со сдачей крови и ее компонентов, а также в день, когда происходит донация. Работодатель в соответствии с этой нормой обязан освободить донора от работы в следующие дни:

- день осмотра, даже если донорская функция в этот день не осуществлялась. Речь по существу идет об осмотре, по итогам которого работник отводится от донорства. При этом не имеет значения продолжительность осмотра. Но для работника освобождение от работы - право, а не обязанность, поэтому он может выйти в этот день на работу, в том числе и на часть рабочего дня;

- день донации, который, как правило, совпадает с днем осмотра. Согласно ч. 2 ст. 186 в этот день не допускается лишь выход на работу с вредными и (или) опасными условиями труда. При иных условиях труда отсутствие на работе зависит от соглашения сторон, которое должно быть оформлено письменно. Выходя в этот день на работу, работник по его желанию вправе воспользоваться другим днем отдыха;

- день отдыха, предоставляемый в случае, если донор в день донации вышел на работу.

**6.** Первоначально в ч. 1 ст. 186 речь шла не об **осмотре,** а об **обследовании** работника перед выполнением донорской функции. В **Законе о донорстве** сохранилось понятие "обследование". Действует Порядок медицинского обследования донора крови и ее компонентов, утв. Приказом Минздрава России от 14.09.2001 N 364 (далее - Порядок обследования). Очевидно, что при предъявлении медицинской справки об обследовании потенциального донора она должна влечь такие же последствия, как и справка об осмотре, т.е. давать основание для освобождения от работы. Медицинское обследование проходит в организациях здравоохранения, осуществляющих заготовку, переработку, хранение и обеспечение безопасности донорской крови и ее компонентов. Обследование включает измерение веса, температуры тела, артериального давления, определение ритмичности и частоты пульса, а также клинико-лабораторное исследование крови. Затем донор направляется на прием к врачу-трансфузиологу, который также его обследует, собирает подробный анамнез с учетом данных заполненной им анкеты, оценивает его психоневрологический статус, решает вопрос о допуске к донорству, определяет его вид, а также допустимый объем взятия крови или ее компонентов.

**7.** В некоторых публикациях со ссылкой на Порядок обследования говорится, что донор или потенциальный донор должен предъявить работодателю медицинскую справку формы N 401/у или N 402/у. Такая рекомендация вводит в заблуждение. Названные формы справок были утверждены Приказом Минздрава СССР от 07.08.1985 N 1055 и содержат ссылку на распоряжение Совета Министров СССР, которым должен был руководствоваться работодатель. Требование таких справок не согласуется с действующим ныне Порядком выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н (далее - Порядок выдачи справок). Справки, в т.ч. об освобождении донора от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования, т.е. необходимые для применения ст. 186 ТК, оформляются в произвольной форме и выдаются врачом (п. 7, подп. "и" п. 9, п. 10 Порядка выдачи справок). Для доноров таким врачом является врач-трансфузиолог или терапевт, который его обследовал (осматривал).

**8.** Согласно ч. 3 ст. 186 работник, выполнявший донорскую функцию, будучи в ежегодном оплачиваемом отпуске, в выходной либо в нерабочий праздничный день, вправе воспользоваться или не воспользоваться другим днем отдыха. При наличии такого желания он обращается к работодателю с заявлением предоставить день отдыха в определенное время с приложением медицинской справки о дате донации.

**9.** В силу ч. 4 ст. 186 ТК после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. Работник может беспрепятственно воспользоваться таким отдыхом лишь на следующий день после дня сдачи крови. Использование дополнительного дня отдыха в другое время (но лишь до истечения года со дня донации) должно быть согласовано с работодателем. В частности, этот день отдыха может быть присоединен (по желанию работника) к его ежегодному оплачиваемому отпуску.

**10.** Статья 186 (ч. 5) Кодекса предусматривает, что при освобождении донора от работы в день сдачи крови и ее компонентов и при предоставлении ему дней отдыха работодатель сохраняет за ним его средний заработок. Гарантии сохранения среднего заработка, равно как и предоставления в связи с донацией дней отдыха, распространяются на работников, независимо от того, сдали они кровь и ее компоненты безвозмездно или на платной основе. Об исчислении среднего заработка см.: ст. 139 ТК и комментарий к ней, Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

**11.** Ограничений в оплате дней отдыха, предоставляемых работнику в зависимости от того, является ли день донации выходным или рабочим, не установлено. Так, согласно позиции Верховного Суда РФ, поскольку день сдачи крови и ее компонентов был выходным днем, работодателем в соответствии с требованиями ч. 3 ст. 186 ТК был предоставлен другой день, который в силу ч. 5 этой статьи подлежит оплате (см. Определение Верховного Суда РФ от 02.03.2012 N 56-В11-17).

**12.** В **Законе о донорстве** (ст. 9) до внесения в нее изменений Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ (о монетизации льгот) содержалась норма об освобождении работника от работы в день медицинского обследования с сохранением среднего заработка. В настоящее время сохранение среднего заработка за время прохождения медицинского обследования (осмотра), если в этот день работник не сдавал кровь, комментируемой статьей не предусмотрено.

**13.** По мнению Минтруда России, трудовое законодательство, предусматривая возможность освобождения донора от работы, исходит из нормальной продолжительности рабочего дня (8 часов). Соответственно, и средний заработок должен сохраняться за 8-часовой рабочий день. Если по графику сменности день отдыха совпадает с рабочим днем, продолжительность которого более 8 часов, оставшиеся часы должны быть отработаны в последующий период с учетом соблюдения годовой нормы рабочего времени (письмо Минтруда России от 01.03.2017 N 14-2/ООГ-1727).

**14.** Доноры могут сдавать кровь как за плату, так и безвозмездно (п. 1 ч. 2 ст. 12 **Закона о донорстве**). Минздравом России издан Приказ от 17.12.2012 N 1069н "Об утверждении случаев, в которых возможна сдача крови и (или) ее компонентов за плату, а также размеров такой платы".

**15.** Для лиц, сдавших кровь и (или) ее компоненты безвозмездно, предусмотрены следующие меры социальной поддержки:

обеспечение бесплатным питанием в день сдачи крови (ч. 1 ст. 22 **Закона о донорстве**);

первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок на санаторно-курортное лечение, если объем крови, сданной в течение года, равен двум максимально допустимым дозам (ч. 3 ст. 22);

награждение нагрудным знаком "Почетный донор России" - при многократном выполнении донорской функции в соответствии с требованиями ч. 1 ст. 23 **Закона о донорстве** и предоставление дополнительных мер социальной поддержки (см. п. 16 коммент.).

Правила награждения нагрудным знаком "Почетный донор России" утверждены Постановлением Правительства РФ от 26.11.2012 N 1228. Награждение осуществляется Минздравом России по представлению органов исполнительной власти субъекта РФ в сфере охраны здоровья.

**16.** Меры социальной поддержки почетных доноров предусмотрены п. п. 1 - 4 ч. 1 ст. 23 **Закона о донорстве**. Это:

предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время;

внеочередное оказание медицинской помощи в государственных или муниципальных медицинских организациях в рамках программы государственных гарантий оказания гражданам РФ бесплатной медицинской помощи;

первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок на санаторно-курортное лечение;

предоставление ежегодной денежной выплаты.

Эти меры распространяются и на граждан, награжденных знаком "Почетный донор СССР", постоянно проживающих на территории РФ (ч. 2 ст. 23 **Закона о донорстве**).

**17.** Органы государственной власти субъектов РФ вправе проводить на территории субъекта мероприятия по организации, развитию и пропаганде донорства крови и ее компонентов (п. 2 ч. 1 ст. 10 **Закона о донорстве**), в том числе устанавливать меры социальной поддержки доноров. См., например, Постановление Правительства Москвы от 11.02.2013 N 51-ПП (ред. от 28.04.2018) "О мероприятиях по организации, развитию и пропаганде донорства крови и (или) ее компонентов и обеспечению социальной поддержки доноров, безвозмездно сдавших кровь и (или) ее компоненты" вместе с Положением о предоставлении мер социальной поддержки донорам, безвозмездно сдавшим кровь и (или) ее компоненты в медицинских организациях и научных организациях государственной системы здравоохранения города Москвы, осуществляющих деятельность в сфере обращения донорской крови и (или) ее компонентов.

Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем

Комментарий к статье 187

**1.** Комментируемая статья предусматривает предоставление определенных гарантий и компенсаций работникам, направленным на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (далее - независимая оценка квалификации). Гарантии и компенсации предоставляются, если направление на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации дается работодателем и оно осуществляется с отрывом от основной работы в соответствующих образовательных организациях.

**2.** Подробнее о профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании см. коммент. к ст. 196 ТК.

**3.** Правовые и организационные основы и порядок проведения независимой оценки квалификации работников, правовое положение, права и обязанности участников независимой оценки квалификации определены Федеральным законом от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации". Согласно ст. 2 указанного Федерального закона независимая оценка квалификации работников представляет собой процедуру подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с данным Федеральным законом.

**4.** Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 4 Федерального закона "О независимой оценке квалификации"). Правила проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.11.2016 N 1204.

**5.** Требования к центрам оценки квалификаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации работников и прекращения этих полномочий установлены Приказом Минтруда России от 19.12.2016 N 759н "Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий".

**6.** Оценка квалификации является добровольной как для работников, так и для работодателей и не влечет за собой каких-либо обязательных последствий или требований. Направление работодателями работников на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется с их письменного согласия, работникам предоставляются гарантии и компенсации в период прохождения оценки квалификации (см. информацию Минтруда России от 21.04.2017 "Ответы на часто задаваемые вопросы по реализации Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации").

**7.** Направление работника организации на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации требует заключения между работником и работодателем соответствующего договора, являющегося дополнительным к трудовому договору. На основании указанного договора издается соответствующий приказ.

**8.** Работникам, направленным на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации, гарантируется сохранение места работы (должности) и средней заработной платы. При этом следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 287 ТК гарантии лицам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются только по основному месту работы.

**9.** Сохранение места работы (должности) на период профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования, на прохождение независимой оценки квалификации означает, что работник в этот период не может быть переведен на другую работу или уволен по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации).

**10.** Сохраняемая за работником, направленным на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации, средняя заработная плата исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК и с учетом Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

**11.** Если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации в другую местность, то, помимо указанных гарантий и компенсаций, ему должны быть возмещены командировочные расходы по правилам, предусмотренным в ст. 168 ТК (подробнее см. коммент. к указанной статье).

**12.** В письме Минобрнауки России N 08-415, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23.03.2015 N 124 "О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование" содержатся разъяснения по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование и, в частности, указывается, что если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования, но работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры. При выполнении работодателем условий договора, связанного с дополнительным профессиональным образованием, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения дополнительного профессионального образования, в т.ч. в случаях, когда дополнительное профессиональное образование осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

Статья 188. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника

Комментарий к статье 188

**1.** Для того чтобы работнику была произведена компенсация расходов при использовании личного имущества, необходимо соблюдение следующих условий:

- работник использует личное имущество с согласия или с ведома работодателя;

- работник использует личное имущество в интересах работодателя.

**2.** Компенсации подлежат использование, износ (амортизация) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Кроме того, могут возмещаться расходы, связанные с их использованием.

**3.** Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора в письменной форме. Условие о возмещении может быть включено в трудовой договор, либо между работником и работодателем может быть заключено отдельное соглашение об условиях и размерах компенсации за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

В таком же порядке (путем включения в трудовой договор или соглашение к нему) определяются и условия выплаты компенсации. Например, компенсация выплачивается ежемесячно в твердой денежной сумме независимо от количества календарных дней в месяце; за время, когда работник находился в отпуске, командировке или был нетрудоспособен, компенсация не выплачивается.

В соответствии со ст. 235 ТК при утрате или повреждении имущества по вине работодателя работнику должен быть возмещен понесенный им материальный ущерб.

**4.** Обращает на себя внимание некоторая непоследовательность работодателя при регламентации возмещения расходов при использовании личного имущества работника. Так, личное имущество может использоваться как с согласия, так и с ведома работодателя, хотя размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме. Иными словами, заключая трудовой договор с соответствующими условиями или дополнительное соглашение о порядке возмещения затрат, работодатель всегда соглашается на то, что работник использует личное имущество для выполнения трудовой функции, обусловленной заключенным трудовым договором в интересах работодателя, поскольку в ином случае возмещение затрат невозможно.

**5.** Возмещение расходов, связанных с использованием имущества работника, влечет выплату компенсации за использование, износ (амортизацию); возмещаются также расходы, связанные с его использованием. При этом степень амортизации инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов определяется в процентном отношении к установленному сроку годности. Размер возмещения зависит от величины амортизации. Подлежат возмещению расходы, произведенные работником на ремонт в связи с неисправностью, поломкой используемого имущества, поскольку оно становится частично или полностью непригодным.

**6.** Постановлением Правительства РФ от 17.01.2013 N 14 утверждены Правила выплаты денежной компенсации за использование личного транспорта в служебных целях сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, Федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы и таможенных органов Российской Федерации. Правила устанавливают порядок выплаты денежной компенсации за использование личного транспорта в служебных целях сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы и таможенных органов Российской Федерации.

Денежная компенсация выплачивается сотрудникам, служебная деятельность которых носит разъездной характер в соответствии с их служебными обязанностями.

Основанием для использования сотрудником личного транспортного средства в служебных целях является приказ руководителя соответствующего органа (учреждения).

**7.** Постановлением Правительства РФ от 02.07.2013 N 563 утверждены Правила выплаты компенсации за использование федеральными государственными гражданскими служащими личного транспорта (легковые автомобили и мотоциклы) в служебных целях и возмещения расходов, связанных с его использованием.

Правила устанавливают порядок выплаты компенсации за использование личного транспорта (легковые автомобили и мотоциклы) в служебных целях и порядок возмещения расходов, связанных с использованием указанного транспорта в служебных целях федеральными государственными гражданскими служащими, служебная деятельность которых связана с постоянными служебными поездками в соответствии с их должностными обязанностями.

Для получения компенсации и возмещения расходов гражданский служащий подает заявление представителю нанимателя с указанием сведений, при выполнении каких должностных обязанностей и с какой периодичностью используется личный транспорт.

К заявлению прилагается копия свидетельства о регистрации транспортного средства (с предъявлением оригинала).

Решение о выплате компенсации и возмещении расходов принимается представителем нанимателя в 10-дневный срок со дня получения заявления гражданского служащего с учетом:

необходимости использования личного транспорта для исполнения должностных обязанностей, связанных с постоянными служебными поездками;

времени использования личного транспорта в служебных целях;

объема бюджетных ассигнований, предусмотренных соответствующему федеральному государственному органу в федеральном бюджете на обеспечение его деятельности.

**8.** В соответствии с п. 3 ст. 217 НК РФ от обложения НДФЛ освобождаются компенсационные выплаты, связанные с исполнением работником его должностных обязанностей, в пределах норм, установленных законодательством РФ.

Постановлением Правительства РФ от 08.02.2002 N 92 "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" установлены нормы компенсаций за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов. Указанные нормы применяются в целях определения размера расходов, учитываемых при налогообложении прибыли. С учетом положений комментируемой статьи произведенная в пользу работника компенсация в размере, предусмотренном соглашением сторон трудового договора, не облагается НДФЛ.

**9.** Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами может предусматриваться компенсация транспортных расходов спортсменам, тренерам (см. коммент. к ст. 348.10 ТК).

Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок

Комментарий к статье 189

**1.** Трудовая дисциплина - необходимое условие (элемент) всякого коллективного труда независимо от организационно-правовой формы организации и социально-экономических отношений, сложившихся в обществе. Без соблюдения установленных правил поведения, дисциплины труда невозможно достижение той цели, для которой организуется совместный трудовой процесс.

В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи 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.

В самом общем виде правила поведения работников (их основные права и обязанности) определены в ст. 21 ТК (см. коммент. к ней). В каждой конкретной организации эти правила конкретизируются в коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах, трудовом договоре.

**2.** Для обеспечения трудовой дисциплины необходимо создание соответствующих организационных и экономических условий для нормальной производственной деятельности. Создание таких условий ч. 2 комментируемой статьи возлагает на работодателя. Сформулированная в ней в общей форме обязанность работодателя создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, конкретизируется в других статьях ТК и федеральных законов, в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах, трудовом договоре. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК работодатель обязан: предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу; обеспечивать их оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать безопасность, охрану и гигиену труда; выплачивать работникам заработную плату в полном размере и в установленные сроки; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей и др. (см. коммент. к ней).

**3.** Обязанность работника и работодателя соблюдать дисциплину труда означает прежде всего обязанность соблюдать трудовой распорядок, установленный у работодателя. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

В соответствии с ч. 4 комментируемой статьи правила внутреннего трудового распорядка - это локальный нормативный акт. Как локальный нормативный акт правила внутреннего трудового распорядка должны приниматься в соответствии с правилами, установленными ст. 8 ТК (см. коммент. к ней и к ст. 190).

Содержание правил внутреннего трудового распорядка у каждого работодателя определяется применительно к конкретным условиям и специфике его 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, 179 - 181 и другими статьями 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 каждом конкретном случае их характер определяется работодателем.

**4.** 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 комментируемой статьи уставы и положения о дисциплине устанавливаются федеральными законами. В настоящее время до принятия соответствующих законов действуют уставы и положения о дисциплине, утвержденные Правительством РФ. Они предусматривают повышенные требования к отдельным категориям работников некоторых отраслей. Необходимость предъявления к ним более высоких требований обусловлена тем, что нарушение установленных ими правил может повлечь тяжкие последствия.

Например, Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 N 621, установлено, что в целях обеспечения безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, а также во избежание ситуаций, угрожающих жизни и здоровью пассажиров, от работников предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта требуется высокая организованность в работе и безукоризненное выполнение трудовых обязанностей. 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.

Названное Положение распространяется на всех работников организаций железнодорожного транспорта независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, за исключением работников, прямо указанных в Положении. В частности, оно не распространяется на работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного питания на железнодорожном транспорте (кроме работников вагонов-ресторанов), медико-санитарных, учебных учреждений и др. Постановлением Правительства РФ от 11.10.1993 N 1032 это Положение, за исключением отдельных пунктов, распространено на работников метрополитена.

Согласно Уставу о дисциплине работников морского транспорта, утв. Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 N 395, работник морского транспорта обязан содействовать обеспечению безопасности плавания судов, защиты и сохранения окружающей среды, поддержанию порядка на судах, предотвращению причинения вреда судам, находящимся на них людям и грузам, а также обеспечению безопасности и сохранности технических средств, оборудования и другого имущества морского транспорта.

Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии, утв. Федеральным законом от 08.03.2011 N 35-ФЗ, в целях обеспечения безопасности названных производств и объектов устанавливает повышенные требования дисциплины труда к отдельным категориям работников таких организаций. В частности, Уставом закреплена обязанность работников незамедлительно прибыть на работу по вызову работодателя или уполномоченного им лица для предотвращения развития аварии или ликвидации ее последствий, не оставлять самовольно свое рабочее место (работников дежурной смены - не оставлять самовольно ядерную установку, радиационный источник или пункт хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ, хранилище радиоактивных отходов).

Перечень названных эксплуатирующих организаций утвержден Постановлением Правительства РФ от 20.07.2011 N 597. Перечни должностей (профессий) работников эксплуатирующих организаций, в т.ч. работников, непосредственно обеспечивающих безопасность особо радиационно опасных и ядерно опасных производств и объектов в области использования атомной энергии, утверждаются соответствующими органами управления использованием атомной энергии и подлежат регистрации и опубликованию в порядке, установленном для государственной регистрации и опубликования нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти.

Положения и уставы о дисциплине обязательны для всех работников, которые подпадают под их действия. Организации не вправе вносить в положения и уставы о дисциплине какие-либо изменения или дополнения. Некоторые особенности, касающиеся трудового распорядка работников, подпадающих под действие положений и уставов о дисциплине, могут быть предусмотрены в правилах внутреннего трудового распорядка. Однако они не должны противоречить положениям и уставам о дисциплине, а также ухудшать положение работников по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением.

С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены под роспись все работники, поступившие на работу к данному работодателю (ст. 68 ТК), а с положениями и уставами о дисциплине - работники, на которых они распространяются. При этом работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка еще до подписания сторонами трудового договора, т.е. еще до вступления в трудовое отношение. Это позволяет работнику заранее иметь представление о том, какие он будет иметь права и обязанности, заключив трудовой договор, каков режим работы у данного работодателя, какие меры поощрения применяются работодателем к работникам и проч.

Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка

Комментарий к статье 190

Согласно ч. 1 комментируемой статьи правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Учет мнения представительного органа работников осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов (см. коммент. к ней). Таким образом, правила внутреннего трудового распорядка, как это и предусмотрено ч. 4 ст. 189 ТК, являются локальным нормативным актом.

В качестве локального нормативного акта правила внутреннего трудового распорядка должны представлять собой самостоятельный документ. Однако в соответствии с ч. 2 комментируемой статьи он, как правило, является приложением к коллективному договору. Вместе с тем коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка - это неравнозначные по своей сущности акты. Коллективный договор - это двусторонний правовой акт; правила 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 их рассматривать как приложение к коллективному договору, то они не могут считаться локальным нормативным актом, как это установлено ч. 4 ст. 189 ТК.

Статья 191. Поощрения за труд

Комментарий к статье 191

**1.** Согласно ч. 1 комментируемой статьи 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 выполнение трудовой функции работником, с соблюдением действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка.

Поощрение является особой формой общественного признания заслуг работника в связи с достигнутыми им успехами в работе. Оно не только оказывает на работника положительное моральное воздействие, но и может содержать еще определенные льготы и преимущества. По сложившейся практике поощрения за успешное и добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей учитываются при решении вопроса о продвижении по службе или преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации и др.

Поощрение оказывает положительное влияние не только на поощряемого работника, но и на других работников, т.е. является определенным стимулом к добросовестному выполнению возложенных на них обязанностей, к соблюдению трудовой дисциплины.

В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи работодатель вправе применить к работнику следующие поощрения:

- объявить благодарность;

- выдать премию;

- наградить ценным подарком, почетной грамотой;

- представить к званию лучшего по профессии.

**2.** Указанный перечень поощрений не является исчерпывающим. Положением или уставом о дисциплине, коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка могут быть определены и другие виды поощрений (например, присвоение звания "ветеран завода", "заслуженный работник отрасли").

Так, в соответствии с Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ работники железнодорожного транспорта могут быть награждены нагрудным знаком "Почетный железнодорожник". Уставом о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ предусмотрен такой вид поощрения, как занесение в Книгу почета, Книгу истории корабля и на Доску почета (см. Постановление Правительства РФ от 21.09.2000 N 708).

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 правил 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.

**3.** 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.

Государственные награды являются высшей формой поощрения граждан РФ за заслуги в области государственного строительства, экономики, науки, культуры, искусства и просвещения, в укреплении законности, охране здоровья и жизни, защите прав и свобод граждан, воспитании, развитии спорта, за значительный вклад в дело защиты Отечества и обеспечение безопасности государства, за активную благотворительную деятельность и иные заслуги перед государством.

Положением о государственных наградах Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 N 1099, устанавливаются следующие виды государственных наград:

1) высшие звания Российской Федерации;

2) ордена Российской Федерации;

3) знаки отличия Российской Федерации;

4) медали Российской Федерации;

5) почетные звания Российской Федерации.

Высшие звания РФ - звание Героя Российской Федерации и звание Героя Труда Российской Федерации.

Установлены следующие ордена Российской Федерации: орден Святого апостола Андрея Первозванного; орден Святого Георгия; орден "За заслуги перед Отечеством"; орден Святой великомученицы Екатерины; орден Александра Невского; орден Суворова; орден Ушакова; орден Жукова; орден Кутузова; орден Нахимова; орден Мужества; орден "За военные заслуги"; орден "За морские заслуги"; орден Почета; орден Дружбы; орден "Родительская слава".

Знаками отличия Российской Федерации являются: знак отличия - Георгиевский Крест, знак отличия "За благодеяние", знак отличия "За безупречную службу".

Установлены следующие медали Российской Федерации: медаль ордена "За заслуги перед Отечеством"; медаль "За отвагу"; медаль Суворова; медаль Ушакова; медаль Жукова; медаль Нестерова; медаль Пушкина; медаль "За спасение погибавших"; медаль "За отличие в охране общественного порядка"; медаль "За отличие в охране Государственной границы"; медаль "За труды по сельскому хозяйству"; медаль "За развитие железных дорог"; медаль "За заслуги в освоении космоса"; медаль ордена "Родительская слава".

Установлено 61 почетное звание Российской Федерации, в т.ч.: "Летчик-космонавт Российской Федерации; "Народный артист Российской Федерации"; "Народный архитектор Российской Федерации"; "Народный учитель Российской Федерации"; "Народный художник Российской Федерации"; "Заслуженный артист Российской Федерации"; "Заслуженный архитектор Российской Федерации"; "Заслуженный журналист Российской Федерации"; "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации"; "Заслуженный деятель науки Российской Федерации"; "Заслуженный юрист Российской Федерации" и др.

В соответствии с названным Указом Президента РФ не являются государственными наградами юбилейные медали РФ, награды, учреждаемые федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов РФ, общественными и религиозными объединениями.

При представлении к награждению государственными наградами вид награды определяется характером и степенью заслуг награждаемого, которые должны соответствовать статутам орденов Российской Федерации, положениям о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации и почетных званиях Российской Федерации.

Ходатайство о награждении государственной наградой возбуждается по месту основной (постоянной) работы лица, представленного к государственной награде:

1) коллективами организаций;

2) государственными органами или органами местного самоуправления.

Решение о награждении государственной наградой принимается Президентом РФ на основании представления, внесенного Президенту РФ, и предложения Комиссии при Президенте РФ по государственным наградам.

Государственные награды вручаются Президентом РФ. По поручению Президента РФ и от его имени государственные награды могут вручать:

1) Председатель Правительства РФ;

2) члены Правительства РФ, руководители федеральных органов государственной власти и иных федеральных государственных органов;

3) должностные лица Администрации Президента РФ;

4) высшие должностные лица субъектов РФ;

5) руководители дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации;

6) президенты государственных академий наук;

7) командиры воинских частей, соединений, командующие объединениями, а также иные должностные лица, определяемые руководителем соответствующего федерального органа исполнительной власти, в котором предусмотрена военная служба.

Президент РФ может поручить вручение государственных наград иным лицам.

Государственные награды и документы к ним вручаются награжденным в торжественной обстановке не позднее чем через три месяца со дня вступления в силу указа Президента РФ о награждении.

**4.** К видам награждений за особые трудовые заслуги относятся также государственные премии, премии, почетные грамоты и благодарности Правительства РФ. Они присуждаются за достижения в области литературы и искусства, науки и техники, в области образования.

Федеральным законом от 19.05.1995 N 80-ФЗ "Об увековечении Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941 - 1945 годов" учреждена ежегодная Государственная премия Российской Федерации имени Маршала Советского Союза Г.К. Жукова за выдающиеся достижения в области военной науки и создания военной техники, а также за лучшие произведения литературы и искусства, посвященные Великой Отечественной войне.

С 01.01.2016 учреждена ежегодная Государственная премия Российской Федерации за выдающиеся достижения в области правозащитной деятельности и ежегодная Государственная премия Российской Федерации за выдающиеся достижения в области благотворительной деятельности.

Постановлением Правительства РФ от 31.01.2009 N 73 предусмотрено награждение Почетной грамотой Правительства РФ и объявление благодарности Правительства РФ за заслуги в содействии проведению социальной и экономической политики государства, осуществлению эффективной деятельности федеральных государственных органов, развитию местного самоуправления, обеспечению законности, прав и свобод граждан, укреплению обороноспособности страны и государственной безопасности, реализации внешней политики государства, а также осуществлению иных полномочий, возложенных на Правительство РФ Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами Президента РФ.

Такими грамотами и благодарностями могут удостаиваться граждане РФ, как правило, имеющие широкую известность.

Ходатайства о награждении грамотой и об объявлении благодарности могут возбуждаться органами местного самоуправления и организациями. Указанные ходатайства направляются соответствующим высшим должностным лицам субъектов РФ (руководителям высших исполнительных органов государственной власти субъектов РФ) или руководителям федеральных государственных органов. Названным Постановлением Правительства РФ утверждено Положение о Почетной грамоте Правительства Российской Федерации и благодарности Правительства Российской Федерации.

Законом о ветеранах предусмотрено звание "Ветеран труда". Порядок учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания "Ветеран труда", федеральными органами исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство Российской Федерации, и награждения указанными знаками отличия определяется Правительством Российской Федерации. Порядок учреждения ведомственных знаков отличия, дающих право на присвоение звания "Ветеран труда", иными федеральными государственными органами, государственными корпорациями и награждения указанными знаками отличия определяется указанными органами, организациями, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Порядок и условия присвоения звания "Ветеран труда" определяются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Сведения о награждениях и поощрениях за трудовые заслуги вносятся в трудовые книжки работников. Согласно п. 24 Правил ведения и хранения трудовых книжек в трудовые книжки вносятся следующие сведения:

- о награждении государственными наградами, в т.ч. о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;

- награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом работодателями;

- других видах поощрения, предусмотренных законодательством РФ, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине.

Статья 192. Дисциплинарные взыскания

Комментарий к статье 192

**1.** В комментируемой статье дается определение дисциплинарного проступка и предусмотрены виды дисциплинарных взысканий, которые работодатель вправе применить к работнику, совершившему дисциплинарный проступок.

Под дисциплинарным проступком в соответствии с ч. 1 данной статьи понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Как видно из приведенного определения, дисциплинарным проступком можно считать неисполнение или ненадлежащее исполнение работником именно трудовых обязанностей. В связи с этим не может считаться дисциплинарным проступком, например, отказ от выполнения общественного поручения, нарушение правил поведения в общественных местах.

Неисполнением или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, т.е. дисциплинарным проступком, может быть признано нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, технических правил, неисполнение или ненадлежащее исполнение распоряжений и приказов руководителя и др.

Как предусмотрено в **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**, дисциплинарным проступком считается, в частности:

- отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте. При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК 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 (п. 35);

- отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК), т.к. в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК). Вместе с тем отказ от продолжения работы в связи с изменением обусловленных 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 (п. 35);

- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (п. 35);

- отказ работника от заключения договора о полной материальной ответственности, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с законодательством с ним может быть заключен такой договор, о чем работник знал (п. 36);

- отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 37).

Дисциплинарным проступком признается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей.

Виновным признается неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, 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).

Не могут квалифицироваться как дисциплинарный проступок действия работника, совершенные им в соответствии с законами и иными нормативным актами. 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, т.к. законом не предусмотрено право работодателя досрочно отзывать работников из отпуска без их согласия, и др.

Не является дисциплинарным проступком и отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку ТК не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом по основаниям, указанным в ст. 72.2 ТК, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст. 72.2 ТК по указанным выше причинам является обоснованным (п. 19 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

**2.** За совершение дисциплинарных проступков работодатель вправе применить к работникам следующие взыскания: замечание, выговор, увольнение по основаниям, предусмотренным соответствующими пунктами ч. 1 ст. 81 ТК, а именно:

п. 5 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

п. 6 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

п. 7 - виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершенные работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

п. 7.1 - непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытие (наличие) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владение и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

п. 8 - аморальный проступок, совершенный 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 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 (см. коммент. к ст. 81).

Дисциплинарным взысканием является также увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (ст. 336 ТК, см. коммент. к ней), а также увольнение спортсмена в связи с его спортивной дисквалификацией на срок шесть и более месяцев, или за нарушение спортсменом, в т.ч. однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (ст. 348.11 ТК, см. коммент. к ней).

**3.** В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи увольнение по основаниям, предусмотренным п. п. 7, 7.1 и 8 ч. 1 ст. 81 ТК, является дисциплинарным взысканием только в том случае, если виновные действия, указанные в этих пунктах, совершены работником по месту работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Если же такие действия или аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение по этим основаниям не является дисциплинарным взысканием. В таком случае общие правила привлечения работников к дисциплинарной ответственности не применяются (см. коммент. к ст. ст. 81 и 193).

Перечень дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 192 ТК, не является исчерпывающим. Федеральным законом, уставом или положением о дисциплине, установленным федеральным законом, для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. Однако дисциплинарные взыскания, установленные иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, применяются только к тем работникам, которые в соответствии с ними подпадают под их действие.

Следует отметить, что применение за совершение дисциплинарного проступка любого другого взыскания, не предусмотренного ТК, федеральными законами или уставами (положениями) о дисциплине, установленными федеральными законами, является незаконным (например, взыскание штрафа).

Исходя из этого Верховный Суд РФ решениями от 24.05.2002 N ГКПИ2002-375 и от 28.10.2002 N ГКПИ2002-1100 признал не соответствующими ТК и не подлежащими применению нормы Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 N 621, предусматривающие дополнительные виды дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарных проступков. В обоснование принятых решений Верховный Суд РФ указал, что применение к работнику мер дисциплинарного взыскания является существенным ограничением прав человека на труд, в связи с чем виды дисциплинарных взысканий и основания для их применения могут быть установлены только федеральными законами, что предусмотрено ст. ст. 192 и 330 ТК.

**4.** Право выбора конкретного дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю. Однако при этом должна учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен (ч. 4 ст. 192). На необходимость учитывать указанные обстоятельства специально обратил внимание судов Верховный Суд РФ. Как отмечается в **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2** (п. 53), в силу ч. 1 ст. 46 Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих с ней положений международно-правовых актов, в частности ст. 8 Всеобщей декларации прав человека, ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу ч. 1 ст. 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение. Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст. ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

С этой целью работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 192 ТК наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Комментарий к статье 193

**1.** Комментируемая статья устанавливает порядок (правила) привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

В соответствии с ч. 1 данной статьи работодатель до применения дисциплинарного взыскания должен потребовать от работника объяснение в письменной форме. Такое объяснение необходимо для выяснения всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, его противоправности, а также степени вины работника, совершившего проступок. Однако непредставление работником письменного объяснения не является препятствием для применения взыскания. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. В случае спора о правомерности применения дисциплинарного взыскания такой акт будет являться доказательством соблюдения работодателем правил привлечения к дисциплинарной ответственности.

**2.** Часть 3 комментируемой статьи ограничивает возможность применения дисциплинарного взыскания определенными сроками давности.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено к работнику позднее одного месяца со дня его обнаружения.

Месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания исчисляется со дня обнаружения проступка. Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка. При этом не имеет значения, наделено ли это лицо правом наложения дисциплинарных взысканий.

В срок, установленный для применения взыскания, не засчитывается время, в течение которого работник отсутствовал на работе из-за болезни или в связи с нахождением в отпуске. При этом к отпуску, прерывающему течение месячного срока, относятся все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с законодательством, в т.ч. ежегодные (основные и дополнительные), отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы (п. 34 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

В тех случаях, когда в качестве дисциплинарного взыскания применяется увольнение, в указанный срок не включается также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников, если учет такого мнения является обязательным (ст. ст. 82, 373 ТК, см. коммент. к ним).

Отсутствие работника на работе по другим основаниям, в т.ч. в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работы), не прерывает течения указанного срока.

При применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК месячный срок исчисляется со дня вступления в силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных нарушениях (п. 44 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

По общему правилу не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении одного месяца со дня обнаружения проступка или по истечении шести 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 двух лет со дня совершения проступка.

Исключение из этого правила установлено для случаев применения дисциплинарного взыскания к работнику за несоблюдение им ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции. В этих случаях дисциплинарное взыскание не может быть применено к работнику позднее трех лет со дня совершения проступка.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

**3.** 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, работодатель вправе применить к нему новое дисциплинарное взыскание, в т.ч. увольнение на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК. При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовое отношение в данном случае прекращается лишь по истечении срока предупреждения об увольнении (п. 33 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Однако работника, прекратившего трудовое отношение с работодателем, нельзя подвергнуть дисциплинарному взысканию.

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.).

Применение взыскания за совершение дисциплинарного проступка является правом, а не обязанностью работодателя. Поэтому работодатель может, учитывая все обстоятельства дела, не налагать взыскание на работника, совершившего дисциплинарный проступок, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием. Применяя дисциплинарное взыскание, необходимо строго соблюдать установленные для этого правила. Если при наложении дисциплинарного взыскания эти правила будут нарушены работодателем, орган, рассматривающий трудовой спор о правомерности наложения взыскания, может признать применение дисциплинарного взыскания неправомерным.

**4.** Применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением) работодателя. В приказе (распоряжении) указывается основание применения взыскания, т.е. конкретный дисциплинарный проступок, за совершение которого работник подвергнут дисциплинарному взысканию, и его вид (замечание, выговор и др.). При этом необходимо иметь в виду, что в случае применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения издается один приказ об увольнении, а не два отдельных приказа (приказ о наложении взыскания в виде увольнения и приказ о прекращении трудового договора), как это иногда имеет место на практике.

На это обстоятельство обратила внимание Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ. В Апелляционном определении от 09.11.2012 N 60-АПГ12-7 по делу Ш. указано, что оформление применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения и прекращения трудового договора с работником отдельными приказами основано на ошибочном толковании норм трудового права. Издание приказа о применении к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения само по себе свидетельствовало о расторжении с ним трудового договора, поскольку указанное в этом приказе основание увольнения, а именно п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, содержится в перечне оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренном ст. 81 ТК. В силу п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. ст. 71 и 81 ТК) является основанием прекращения трудового договора. Таким образом, оснований для издания Приказа от 04.07.2012 N 236-к о прекращении с истцом трудового договора после увольнения его на основании Приказа от 30.05.2012 N 194-к у ответчика не имелось.

Приказ (распоряжение) о наложении взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех 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 под роспись, то составляется соответствующий акт.

По сложившейся практике приказ о применении взыскания доводится до сведения всех работников организации.

Если, по мнению работника, дисциплинарное взыскание применено к нему необоснованно или мера взыскания не соответствует тяжести совершенного проступка, он вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в установленном законом порядке.

Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания

Комментарий к статье 194

**1.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи дисциплинарное взыскание действует 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. 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).

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.

**2.** 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 мог ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания, в каждом отдельном 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.

Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников

Комментарий к статье 195

Комментируемая статья устанавливает порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников. Обусловлено это спецификой правового статуса указанных работников, которая выражается в том, что, будучи наемными работниками, они одновременно представляют интересы работодателя в трудовых отношениях.

Как представители работодателя, руководитель организации, руководители структурных подразделений организации и их заместители обладают властными полномочиями, за реализацией которых имеют право осуществлять контроль профессиональные союзы. В соответствии со ст. 19 **Закона о профсоюзах** профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в т.ч. по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений (см. также коммент. к ст. 370 ТК).

Вместе с тем предъявление к указанным работникам особых требований при исполнении ими возложенных на них трудовых обязанностей обусловливает необходимость не только осуществления соответствующего контроля за их деятельностью, но и обеспечения их защиты от необоснованных претензий. В связи с этим ТК не закрепляет безусловную обязанность работодателя расторгнуть трудовой договор с указанными работниками по требованию представительного органа работников, если даже факты, изложенные в заявлении, имели место.

Получив заявление представительного органа работников, работодатель обязан проверить изложенные в нем факты. В случае если факты нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание. При этом он вправе сам определить меру дисциплинарного взыскания указанным работникам. Это может быть любое дисциплинарное взыскание, предусмотренное ТК, в т.ч. увольнение (ч. 2 ст. 195 ТК).

Статья 195.1 Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Комментарий к статье 195.1

**1.** Согласно ст. 2 **Закона об образовании** квалификация представляет собой уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

**2.** В п. 2 Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта, утв. Приказом Минтруда России от 29.04.2013 N 170н, предусмотрены определения соответствующих терминов:

- вид профессиональной деятельности - совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

- обобщенная трудовая функция - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе;

- трудовая функция (для целей Рекомендаций) - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции;

- трудовое действие - процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

Комментарий к статье 195.2

**1.** Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов утверждены Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 N 23, в котором предусмотрено, что Минтруд России с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливает тождественность наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах. Согласно Постановлению Правительства РФ от 31.10.2002 N 787 Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих состоит из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих. Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих утвержден Постановлением Минтруда России от 09.02.2004 N 9.

**2.** В указанных Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов предусмотрено, что разработка проектов профессиональных стандартов осуществляется в соответствии с утверждаемыми Минтрудом России Методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, макетом профессионального стандарта и уровнями квалификаций.

**3.** Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта утверждены Приказом Минтруда России от 29.04.2013 N 170н.

Профессиональный стандарт содержит следующие разделы:

- раздел I. Общие сведения;

- раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности). При этом трудовая функция понимается (для целей указанных Рекомендаций) как система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции. Трудовое действие представляет собой процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача;

- раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций. Обобщенная трудовая функция понимается как совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе;

- раздел IV. Сведения об организациях - разработчиках профессионального стандарта.

**4.** Макет профессионального стандарта утвержден Приказом Минтруда России от 12.04.2013 N 147н.

**5.** Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов утверждены Приказом Минтруда России от 12.04.2013 N 148н.

Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов применяются при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Единые требования к квалификации работников, установленные Уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности.

Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов содержат описание следующих показателей: "Полномочия и ответственность", "Характер умений", "Характер знаний", "Основные пути достижения уровня квалификации". Уровни квалификации определяют требования к умениям, знаниям, уровню квалификации в зависимости от полномочий и ответственности работника.

**6.** Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации координирует разработку профессиональных стандартов.

Проекты профессиональных стандартов могут разрабатываться объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций (далее - разработчики).

**7.** Разработка проектов профессиональных стандартов за счет собственных средств осуществляется разработчиками в инициативном порядке.

Разработка проектов профессиональных стандартов за счет средств федерального бюджета осуществляется в соответствии с утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации перечнем профессиональных стандартов, сформированным с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее - Национальный совет), на основе государственных контрактов на выполнение работ по разработке проектов профессиональных стандартов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных и муниципальных нужд.

Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям утверждено Указом Президента РФ от 16.04.2014 N 249.

Перечень проектов профессиональных стандартов, разработка которых предусмотрена в 2016 году за счет средств федерального бюджета на основе государственных контрактов на выполнение работ по разработке проектов профессиональных стандартов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, утвержден Приказом Минтруда России от 31.12.2015 N 1185.

Разработка проектов профессиональных стандартов по высшим уровням квалификации работников и актуализация профессиональных стандартов по высшим уровням квалификации работников осуществляются с участием союза "Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)" (далее - союз).

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации по предложениям союза и советов по профессиональным квалификациям по соответствующему виду профессиональной деятельности (при наличии) (далее - советы) утверждает перечень профессий, по которым союз участвует в разработке и актуализации профессиональных стандартов (далее - перечень профессий).

**8.** Проект профессионального стандарта подлежит обсуждению с представителями работодателей, профессиональных сообществ, профессиональных союзов (их объединений), советов, союза в отношении профессий, включенных в перечень профессий, и других заинтересованных организаций.

Методические рекомендации по организации профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов утверждены Приказом Минтруда России от 30.09.2014 N 671н.

**9.** Для рассмотрения проекта профессионального стандарта разработчиком в Минтруд России представляются проект профессионального стандарта и следующие документы:

а) пояснительная записка к проекту профессионального стандарта;

б) сведения об организациях, принявших участие в разработке и согласовании профессионального стандарта;

в) информация о результатах обсуждения проекта профессионального стандарта.

**10.** Минтруд России отклоняет проект профессионального стандарта, если разработчиком представлен неполный комплект документов, а также если этот проект не соответствует методическим рекомендациям по разработке профессионального стандарта, и в течение 10 календарных дней со дня поступления проекта профессионального стандарта информирует разработчика об отклонении проекта профессионального стандарта или о принятии его к рассмотрению.

**11.** Проект профессионального стандарта размещается на официальном сайте Минтруда России (www.regulation.gov.ru) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в течение 10 календарных дней со дня его поступления для проведения общественного обсуждения. Информация о размещении проекта профессионального стандарта для проведения общественного обсуждения направляется координаторам сторон, представляющих общероссийские объединения профессиональных союзов и общероссийские объединения работодателей, в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также в государственные компании и государственные корпорации, образованные в соответствии с федеральными законами. Срок общественного обсуждения составляет 15 календарных дней со дня размещения проекта профессионального стандарта.

Одновременно проект профессионального стандарта направляется Минтрудом России в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, и в союз в отношении профессий, включенных в перечень профессий. По итогам рассмотрения указанный федеральный орган исполнительной власти и союз направляют в течение 15 календарных дней со дня поступления проекта профессионального стандарта в Минтруд России замечания и предложения.

При наличии замечаний и предложений союза Минтрудом России проводится согласительное совещание с участием представителей разработчика, союза, совета и профессиональных союзов (их объединений).

Информация о результатах общественного обсуждения проекта профессионального стандарта и его рассмотрения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, и союзом (при наличии) направляется Минтрудом России разработчику в течение 7 календарных дней со дня поступления в Министерство такой информации.

**12.** Проект профессионального стандарта, информация и документы, предусмотренные п. 10 указанных Правил, информация о результатах общественного обсуждения проекта профессионального стандарта, информация о результатах рассмотрения проекта профессионального стандарта федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, союзом (при наличии) и результаты согласительного совещания, предусмотренного абз. 3 п. 13 указанных Правил, направляются Минтрудом России в Национальный совет для проведения экспертизы.

**13.** Минтруд России на основании экспертного заключения Национального совета в течение 7 календарных дней со дня его получения принимает решение об утверждении проекта профессионального стандарта либо отклонении проекта профессионального стандарта и информирует разработчика о принятом решении.

**14.** Утверждение профессионального стандарта осуществляется Минтрудом России на основании экспертного заключения Национального совета с рекомендациями о его одобрении.

**15.** Сведения о профессиональном стандарте вносятся в реестр профессиональных стандартов, создание и ведение которого осуществляется Минтрудом России в установленном им порядке. Так, в Приказе Минтруда России от 29.09.2014 N 667н "О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)" установлено, что ведение реестра профессиональных стандартов (перечня видов профессиональной деятельности), его актуализация и размещение на специализированном сайте Минтруда России "Профессиональные стандарты" (http://profstandart.rosmintrud.ru) осуществляются ФГБУ "НИИ труда и социального страхования" Минтруда России. В целях упорядочения информации о профессиональных стандартах (видах профессиональной деятельности) ведение реестра осуществляется на основе классификации профессиональных стандартов (видов профессиональной деятельности) по областям профессиональной деятельности и кодирования профессиональных стандартов (видов профессиональной деятельности).

**16.** Внесение изменений в профессиональные стандарты осуществляется в порядке, предусмотренном для их разработки и утверждения.

**17.** Информация об утвержденных Минтрудом России профессиональных стандартах и внесенных в них изменениях направляется в Минобрнауки России в течение 10 дней со дня их вступления в силу для учета при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

Комментарий к статье 195.3

**1.** Согласно п. 6 информации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов, размещенной в письме Минтруда России от 04.04.2016 N 14-0/10/В-2253, ТК устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в т.ч. при приеме работников на работу, в следующих случаях:

согласно ч. 2 ст. 57 ТК наименования должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

согласно комментируемой статье требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Таким образом, только в части требований, установленных в ТК, других федеральных законах, иных нормативных правовых актах Российской Федерации, требования профессионального стандарта являются обязательными. В п. 8 приложения к указанному письму от 04.04.2016 N 14-0/10/В-2253 разъясняется, что под иными нормативными правовыми актами имеются в виду постановления и распоряжения Правительства РФ, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер (например, приказы Минтранса России и др.). В этом случае в части требований применяются данные нормативные правовые акты. В других случаях требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, носят рекомендательный характер.

**2.** В п. 1 Постановления Правительства РФ от 27.06.2016 N 584 "Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности" профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных ТК, другими федеральными законами, актами Президента РФ, Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти, применяются государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов, содержащих в т.ч.:

1) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

2) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, указанных в абз. 1 п. 1 Постановления Правительства РФ от 27.06.2016 N 584, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

3) этапы применения профессиональных стандартов;

4) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, указанных в абз. 1 п. 1 Постановления Правительства РФ от 27.06.2016 N 584, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

**3.** В приложении к письму Общероссийского профсоюза образования от 10.03.2017 N 122 "Ответы на актуальные вопросы о профессиональных стандартах" содержится ответ на вопрос о том, что подразумевается под "поэтапностью" применения профессиональных стандартов в Постановлении N 584. Так, согласно п. 2 указанного Постановления N 584 реализация мероприятий планов по организации применения профессиональных стандартов должна быть завершена не позднее 01.01.2020. Иными словами, дата вступления в силу конкретных профессиональных стандартов (например, 01.01.2017) означает, что по данным профессиональным стандартам может быть начата организация работы по их применению, а дата, указанная в Постановлении N 584 (01.01.2020), - это завершение организации работы по их применению. Таким образом, поэтапность предполагает наличие достаточно длительного организационного периода, в течение которого должны быть реализованы плановые мероприятия.

**4.** Федеральным законом от 30.12.2008 N 307-ФЗ "Об аудиторской деятельности" установлены требования к квалификации для лиц, осуществляющих аудиторскую деятельность. В связи с этим применение профессионального стандарта "Аудитор" обязательно для аудиторских организаций и индивидуальных аудиторов-работодателей с 01.07.2016 (см. информационное сообщение Минфина России от 16.12.2015 "О профессиональном стандарте "Аудитор").

Согласно ч. 1 ст. 11 Федерального закона "Об аудиторской деятельности" квалификационный аттестат аудитора выдается саморегулируемой организацией аудиторов при условии, что лицо, претендующее на его получение:

1) сдало квалификационный экзамен;

2) имеет на дату подачи заявления о выдаче квалификационного аттестата аудитора стаж работы, связанной с осуществлением аудиторской деятельности либо ведением бухгалтерского учета и составлением бухгалтерской (финансовой) отчетности, не менее трех лет. Не менее двух лет из последних трех лет указанного стажа работы должны приходиться на работу в аудиторской организации.

**5.** В письме Минобрнауки России от 13.10.2016 N НТ-1295/12 "О направлении позиции" указывается, что в соответствии с ч. 1 ст. 331 ТК к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования. Так, на основании ч. 1 ст. 46 **Закона об образовании** право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Таким образом, на основании **Закона об образовании** квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках, могут применяться наряду с профессиональными стандартами, а в случае отсутствия последних - вместо них. При этом, как следует из ст. 195.3 ТК, если трудовым законодательством, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

В указанном письме рассматривается вопрос о применении в условиях действия профессиональных стандартов в сфере образования положения п. 9 Приказа Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н и п. 11 Приказа Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (о назначении в порядке исключения на соответствующие должности лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью).

Согласно п. 9 подраздела I раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" и п. 11 подраздела I раздела "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - разделы ЕКС), утв. Приказами Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н и от 11.01.2011 N 1н, лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Однако ч. 5 ст. 111 **Закона об образовании** установлено, что со дня вступления в силу **Закона об образовании** нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, регулирующие отношения в сфере образования, применяются постольку, поскольку они не противоречат Закону об образовании или издаваемым в соответствии с ним иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

Так, на основании **Закона об образовании** право на занятие педагогической деятельностью распространяется на лиц, одновременно отвечающих двум критериям:

1) наличие среднего профессионального или высшего образования;

2) соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

На основании изложенного в настоящее время п. п. 9 и 11 подраздела I разделов ЕКС могут применяться лишь в отношении лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование.

В части, касающейся педагогических работников, не имеющих среднего профессионального образования или высшего образования (далее - соответственно СПО и ВО), т.е. не соответствующих требованиям ч. 1 ст. 46 **Закона об образовании**, но трудоустроенных в качестве воспитателей или учителей до вступления в силу Закона об образовании, Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования обозначена консолидированная позиция, что в случае, если работник оказался в подобной ситуации, это не может служить основанием для расторжения с ним трудового договора.

**6.** В информации Минтруда России от 10.02.2016 "О применении профессиональных стандартов в сфере труда" обращается внимание на то, что согласно ч. 2 ст. 57 ТК наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках либо профессиональных стандартах, если Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям). Таким образом, в этом случае при составлении штатного расписания, при заполнении трудовой книжки работника, а также при изменении тарифного разряда в части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами.

**7.** В письме Минтруда России от 06.06.2017 N 14-2/10/В-4361 "По вопросам внедрения профессиональных стандартов и приведения наименования должностей в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" указывается, что внедрение профессионального стандарта не может служить основанием для изменения условий трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со ст. 74 ТК. При этом обращается внимание на недопустимость нарушений трудовых прав работников, включая необоснованное снижение заработной платы, определенной трудовым договором. Кроме того, отмечается, что профессиональный стандарт разрабатывается на вид профессиональной деятельности, а не на должность или профессию. При использовании профессионального стандарта необходимо учитывать, что он описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности, а лишь приводит возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную обобщенную трудовую функцию.

**8.** В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 29.09.2016 N 2042-р в целях развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров автономная некоммерческая организация "Национальное агентство развития квалификаций" определена базовым центром профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров с осуществлением следующих функций:

- создание базы данных лучших практик предприятий и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по подготовке, повышению квалификации и переподготовке рабочих кадров с учетом лучших отечественных и международных практик;

- организация повышения квалификации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным программам профессионального обучения, образовательным программам среднего профессионального образования и дополнительным профессиональным программам, на основе применения профессиональных стандартов, лучшего отечественного и международного опыта;

- методическая и консультационная поддержка работодателей, их объединений, а также организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам применения профессиональных стандартов, процедур и методик независимой оценки квалификации рабочих кадров;

- осуществление мероприятий по повышению престижа рабочих профессий;

- подготовка и распространение методических и информационных материалов по вопросам подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров в соответствии с профессиональными стандартами.

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации

Комментарий к статье 196

**1.** В Рекомендации МОТ N 195 "О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение" (принята в г. Женеве 17.06.2004 на 92-й сессии Генеральной конференции МОТ) указывается, что государства-члены должны обеспечивать разработку и укрепление систем профессионального образования и подготовки кадров, предоставляющих надлежащие возможности для развития и аттестации квалификации, отвечающей требованиям рынка труда.

**2.** В комментируемой статье работодателю предоставлено право для собственных нужд определять необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования. Формами подготовки работников являются профессиональное образование и профессиональное обучение.

В ст. 2 **Закона об образовании** профессиональное образование определено как вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности.

В Российской Федерации установлены в соответствии со ст. 10 **Закона об образовании** следующие уровни профессионального образования:

1) среднее профессиональное образование;

2) высшее образование - бакалавриат;

3) высшее образование - специалитет, магистратура;

4) высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

**3.** Согласно ст. 2 **Закона об образовании** профессиональное обучение представляет собой вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий).

**4.** Согласно ст. 12 **Закона об образовании** образовательные программы определяют содержание образования. Содержание профессионального образования и профессионального обучения должно обеспечивать получение квалификации, т.е. уровня знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующего подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

В Российской Федерации по соответствующим уровням профессионального образования и по профессиональному обучению реализуются основные образовательные программы, по дополнительному профессиональному образованию - дополнительные профессиональные программы.

К числу основных профессиональных образовательных программ относятся:

1) образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена;

2) образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки;

3) основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих.

Образовательные программы самостоятельно разрабатываются и утверждаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если **Законом об образовании** не установлено иное.

Организации, осуществляющие образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам (за исключением образовательных программ высшего образования, реализуемых на основе образовательных стандартов, утвержденных образовательными организациями высшего образования самостоятельно), разрабатывают образовательные программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и с учетом соответствующих примерных основных образовательных программ.

Примерные основные образовательные программы разрабатываются с учетом их уровня и направленности на основе федеральных государственных образовательных стандартов, если иное не установлено **Законом об образовании**. Порядок разработки примерных основных образовательных программ, проведения их экспертизы и ведения реестра примерных основных образовательных программ утвержден Приказом Минобрнауки России от 28.05.2014 N 594.

**5.** Федеральными государственными образовательными стандартами устанавливаются сроки получения профессионального образования с учетом различных форм обучения, образовательных технологий и особенностей отдельных категорий обучающихся.

Федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования разрабатываются по уровням образования, а также могут разрабатываться по профессиям, специальностям и направлениям подготовки по соответствующим уровням профессионального образования.

При формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования учитываются положения соответствующих профессиональных стандартов.

Перечни профессий, специальностей и направлений подготовки с указанием квалификации, присваиваемой по соответствующим профессиям, специальностям и направлениям подготовки, порядок формирования этих перечней утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. При утверждении новых перечней профессий, специальностей и направлений подготовки федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, может устанавливаться соответствие указанных в этих перечнях отдельных профессий, специальностей и направлений подготовки профессиям, специальностям и направлениям подготовки, указанным в предыдущих перечнях профессий, специальностей и направлений подготовки. Соответствия направлений подготовки высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицам квалификаций (степеней) "бакалавр" и "магистр", перечни которых утверждены Приказом Минобрнауки России от 17.09.2009 N 337, направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицу квалификации (степени) "специалист", перечень которых утвержден Постановлением Правительства РФ от 30.12.2009 N 1136, направлениям подготовки (специальностям) высшего профессионального образования, указанным в Общероссийском классификаторе специальностей по образованию (ОКСО) ОК 009-2016, принятом взамен ОК 009-2003 и введенном в действие Приказом Росстандарта от 08.12.2016 N 2007-ст, установлены Приказом Минобрнауки России от 17.02.2011 N 201.

18.11.2013 был подписан Приказ Минобрнауки России N 1245 "Об установлении соответствия направлений подготовки высшего образования - бакалавриата, направлений подготовки высшего образования - магистратуры, специальностей высшего образования - специалитета, перечни которых утверждены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 сентября 2013 г. N 1061, направлениям подготовки высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицам квалификаций (степеней) "бакалавр" и "магистр", перечни которых утверждены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 сентября 2009 г. N 337, направлениям подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицу квалификации (степени) "специалист", перечень которых утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2009 г. N 1136".

Письмом Минобрнауки России от 24.06.2014 N АК-1666/05 с целью упрощения применения соответствий, установленных Приказом Минобрнауки России от 17.02.2011 N 201 и Приказом Минобрнауки России от 18.11.2013 N 1245, направлен единый переходник, подготовленный на основе вышеуказанных документов.

Правила разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений утверждены Постановлением Правительства РФ от 05.08.2013 N 661.

**6.** Примерные основные образовательные программы разрабатываются с учетом их уровня и направленности на основе федеральных государственных образовательных стандартов, если иное не установлено **Законом об образовании**.

Примерные основные образовательные программы разрабатываются с учетом их уровня и направленности на основе федеральных государственных образовательных стандартов, если иное не установлено **Законом об образовании**. Примерные основные образовательные программы включаются по результатам экспертизы в реестр примерных основных образовательных программ, являющийся государственной информационной системой. Информация, содержащаяся в реестре примерных основных образовательных программ, является общедоступной. Порядок разработки примерных основных образовательных программ, проведения их экспертизы и ведения реестра примерных основных образовательных программ, особенности разработки, проведения экспертизы и включения в такой реестр примерных основных профессиональных образовательных программ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, и примерных основных профессиональных образовательных программ в области информационной безопасности, а также организации, которым предоставляется право ведения реестра примерных основных образовательных программ, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, если иное не установлено **Законом об образовании**. Уполномоченными федеральными государственными органами в случаях, установленных **Законом об образовании**, разрабатываются и утверждаются примерные дополнительные профессиональные программы или типовые дополнительные профессиональные программы, в соответствии с которыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность, разрабатываются соответствующие дополнительные профессиональные программы. Уполномоченными федеральными государственными органами в случаях, установленных **Законом об образовании**, другими федеральными законами, разрабатываются и утверждаются примерные программы профессионального обучения или типовые программы профессионального обучения, в соответствии с которыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность, разрабатываются соответствующие программы профессионального обучения.

В письме Минобрнауки России от 09.10.2013 N 06-735 разъясняется, что типовые и примерные программы будут разрабатываться для следующих случаев, установленных **Законом об образовании**:

- типовые дополнительные профессиональные программы в области международных автомобильных перевозок утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере транспорта (ч. 7 ст. 76 **Закона об образовании**);

- примерные дополнительные профессиональные программы в области обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка разрабатываются и утверждаются федеральным государственным органом, в интересах которого осуществляется профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование (ч. 3 ст. 81 **Закона об образовании**);

- примерные дополнительные профессиональные программы медицинского образования и фармацевтического образования разрабатываются и утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения (ч. 3 ст. 82 **Закона об образовании**);

- типовые основные программы профессионального обучения и типовые дополнительные профессиональные программы в области подготовки специалистов авиационного персонала гражданской авиации, членов экипажей судов в соответствии с международными требованиями, а также в области подготовки работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов и маневровой работой, утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере транспорта (ч. 3 ст. 85 **Закона об образовании).**

**7.** Образовательные программы реализуются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, как самостоятельно, так и посредством сетевых форм их реализации.

При реализации образовательных программ используются различные образовательные технологии, в т.ч. дистанционные образовательные технологии, электронное обучение.

При реализации образовательных программ организацией, осуществляющей образовательную деятельность, может применяться форма организации образовательной деятельности, основанная на модульном принципе представления содержания образовательной программы и построения учебных планов, использовании соответствующих образовательных технологий.

Для определения структуры профессиональных образовательных программ и трудоемкости их освоения может применяться система зачетных единиц. Зачетная единица представляет собой унифицированную единицу измерения трудоемкости учебной нагрузки обучающегося, включающую в себя все виды его учебной деятельности, предусмотренные учебным планом (в т.ч. аудиторную и самостоятельную работу), практику. Количество зачетных единиц по основной профессиональной образовательной программе по конкретным профессии, специальности или направлению подготовки устанавливается соответствующим федеральным государственным образовательным стандартом, образовательным стандартом. Количество зачетных единиц по дополнительной профессиональной программе устанавливается организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Основные профессиональные образовательные программы предусматривают проведение практики обучающихся. Организация проведения практики, предусмотренной образовательной программой, осуществляется организациями, осуществляющими образовательную деятельность, на основе договоров с организациями, осуществляющими деятельность по образовательной программе соответствующего профиля. Практика может быть проведена непосредственно в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, утверждено Приказом Минобрнауки России от 27.11.2015 N 1383.

Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утверждено Приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 N 291.

**8.** Среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования утвержден Приказом Минобрнауки России от 14.06.2013 N 464.

Формы получения образования и формы обучения по образовательным программам среднего профессионального образования определяются соответствующими федеральными государственными образовательными стандартами. Также указанными стандартами устанавливаются сроки получения среднего профессионального образования с учетом различных форм обучения, образовательных технологий и особенностей отдельных категорий обучающихся.

Содержание среднего профессионального образования по каждой профессии, специальности определяется образовательными программами среднего профессионального образования. Содержание среднего профессионального образования должно обеспечивать получение квалификации.

Требования к структуре, объему, условиям реализации и результатам освоения образовательных программ среднего профессионального образования определяются соответствующими федеральными государственными образовательными стандартами. Образовательные программы среднего профессионального образования самостоятельно разрабатываются и утверждаются образовательными организациями. Образовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам среднего профессионального образования, разрабатывают указанные образовательные программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами по соответствующим профессиям, специальностям среднего профессионального образования и с учетом соответствующих примерных основных образовательных программ.

Образовательная программа среднего профессионального образования включает в себя учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочные и методические материалы, а также иные компоненты, обеспечивающие воспитание и обучение обучающихся. Учебный план образовательной программы среднего профессионального образования определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение по периодам обучения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности обучающихся и формы их промежуточной аттестации.

Образовательная деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования организуется в соответствии с утвержденными образовательной организацией учебными планами, календарными учебными графиками, в соответствии с которыми образовательной организацией составляются расписания учебных занятий по каждой профессии, специальности среднего профессионального образования.

Учебная деятельность обучающихся предусматривает учебные занятия (урок, практическое занятие, лабораторное занятие, консультация, лекция, семинар), самостоятельную работу, выполнение курсового проекта (работы) (при освоении программ подготовки специалистов среднего звена), практику, а также другие виды учебной деятельности, определенные учебным планом.

Освоение образовательной программы среднего профессионального образования, в т.ч. отдельной части или всего объема учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) образовательной программы, сопровождается текущим контролем успеваемости и промежуточной аттестацией обучающихся. Формы, периодичность и порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся определяются образовательной организацией самостоятельно.

Освоение образовательных программ среднего профессионального образования завершается итоговой аттестацией, которая является обязательной. Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования утвержден Приказом Минобрнауки России от 16.08.2013 N 968.

Лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию по образовательным программам среднего профессионального образования, выдается диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий получение среднего профессионального образования и квалификацию по соответствующей профессии или специальности среднего профессионального образования.

**9.** Высшее образование имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации.

К освоению программ бакалавриата или программ специалитета допускаются лица, имеющие среднее общее образование. К освоению программ магистратуры допускаются лица, имеющие высшее образование любого уровня. К освоению программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программ ординатуры, программ ассистентуры-стажировки допускаются лица, имеющие образование не ниже высшего образования (специалитет или магистратура). К освоению программ ординатуры допускаются лица, имеющие высшее медицинское образование и (или) высшее фармацевтическое образование. К освоению программ ассистентуры-стажировки допускаются лица, имеющие высшее образование в области искусств.

**10.** Профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в т.ч. для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования.

Под профессиональным обучением по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих понимается профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего.

Под профессиональным обучением по программам переподготовки рабочих и служащих понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности.

Под профессиональным обучением по программам повышения квалификации рабочих и служащих понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего без повышения образовательного уровня.

Профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих в пределах освоения образовательной программы среднего общего образования, образовательных программ среднего профессионального образования, а также в иных случаях, предусмотренных федеральными законами, предоставляется бесплатно.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения утвержден Приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 N 292. Профессиональное обучение осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в т.ч. в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования. Формы обучения по основным программам профессионального обучения определяются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

**11.** Учебные центры профессиональной квалификации могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве структурных подразделений юридических лиц. Методические рекомендации по формированию многофункциональных центров прикладных квалификаций утверждены Минобрнауки России. Учебный центр профессиональной квалификации (многофункциональный центр прикладных квалификаций) представляет собой организацию или структурное подразделение организации, осуществляющей деятельность по реализации практико-ориентированных образовательных программ, разработанных на основе профессиональных стандартов и (или) согласованных с работодателями и обеспечивающих освоение квалификации, востребованной на рынке труда. Результаты подготовки по данным программам соответствуют 3 - 6-му квалификационным уровням. Реализуемые Центром образовательные программы должны обеспечивать получение и (или) совершенствование квалификаций соответствующих уровней.

**12.** Качество образования и эффективность функционирования учебных центров профессиональной квалификации тесно связаны с их ориентацией на требования организаций - заказчиков и потребителей выпускников и развитием различных форм участия организаций - заказчиков и потребителей выпускников в образовательном процессе, его кадровом, методическом, материально-техническом, финансовом обеспечении. Согласно ст. 2 **Закона об образовании** квалификация представляет собой уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности. Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов, утв. Приказом Минтруда России от 12.04.2013 N 148н, разработаны в соответствии с п. 6 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утв. Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 N 23.

Перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение, утвержден Приказом Минобрнауки России от 02.07.2013 N 513. В данном Перечне указывается квалификация, присваиваемая по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих.

**13.** Профессиональное обучение завершается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена.

Квалификационный экзамен проводится организацией, осуществляющей образовательную деятельность, для определения соответствия полученных знаний, умений и навыков программе профессионального обучения и установления на этой основе лицам, прошедшим профессиональное обучение, квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих.

Квалификационный экзамен независимо от вида профессионального обучения включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартов по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих. К проведению квалификационного экзамена привлекаются представители работодателей, их объединений.

Лицам, успешно сдавшим квалификационный экзамен, присваивается разряд или класс, категория по результатам профессионального обучения и выдается свидетельство о профессии рабочего, должности служащего.

**14.** Дополнительное образование представляет собой вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования (ст. 2 **Закона об образовании).**

В ст. 76 указанного Закона предусмотрено, что дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки). Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам утвержден Приказом Минобрнауки России от 01.07.2013 N 499.

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. В структуре указанной программы должно быть представлено описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. В структуре данной программы должны быть представлены: характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и (или) уровней квалификации; характеристика компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в результате освоения программы.

Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено **Законом об образовании** и другими федеральными законами, с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование. Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ о государственной службе. Методические рекомендации - разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов составляют содержание приложения к письму Минобрнауки России от 22.04.2015 N ВК-1032/06.

Программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как единовременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в т.ч. посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

Формы обучения и сроки освоения дополнительной профессиональной программы определяются образовательной программой и (или) договором об образовании. Срок освоения дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции (квалификации), заявленных в программе. При этом минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки - менее 250 часов.

Дополнительная профессиональная образовательная программа может реализовываться в формах, предусмотренных **Законом об образовании**, а также полностью или частично в форме стажировки. Стажировка осуществляется в целях изучения передового опыта, в т.ч. зарубежного, а также закрепления теоретических знаний, полученных при освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, и приобретения практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении своих должностных обязанностей.

Содержание стажировки определяется организацией с учетом предложений организаций, направляющих специалистов на стажировку, содержания дополнительных профессиональных программ.

Сроки стажировки определяются организацией самостоятельно исходя из целей обучения. Продолжительность стажировки согласовывается с руководителем организации, где она проводится.

Стажировка имеет индивидуальный или групповой характер и может предусматривать такие виды деятельности, как: самостоятельная работа с учебными изданиями; приобретение профессиональных и организаторских навыков; изучение организации и технологии производства, работ; непосредственное участие в планировании работы организации; работа с технической, нормативной и другой документацией; выполнение функциональных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности или дублера); участие в совещаниях, деловых встречах.

По результатам прохождения стажировки слушателю выдается документ о квалификации в зависимости от реализуемой дополнительной профессиональной программы.

Образовательный процесс в организации может осуществляться в течение всего календарного года. Продолжительность учебного года определяется организацией.

Образовательная деятельность обучающихся предусматривает следующие виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, круглые столы, мастер-классы, мастерские, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, выездные занятия, консультации, выполнение аттестационной, дипломной, проектной работы и другие виды учебных занятий и учебных работ, определенных учебным планом.

Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

При освоении дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки возможен зачет учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), освоенных в процессе предшествующего обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) дополнительным профессиональным программам, порядок которого определяется организацией самостоятельно.

Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно.

Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

**15.** Разъяснения о законодательном и нормативном правовом обеспечении дополнительного профессионального образования составляют содержание письма Минобрнауки России от 09.10.2013 N 06-735.

**16.** Условия и порядок осуществления работодателем профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования работников, а также направления их на прохождение независимой оценки квалификации, устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях либо в индивидуальных трудовых договорах. Формы осуществления профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования работников, а также перечень необходимых профессий или специальностей, в т.ч. для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем в соответствующем локальном нормативном акте, издаваемом с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном в ст. 372 ТК.

**17.** Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием осуществления определенных видов деятельности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Так, согласно ст. 3 Федерального закона от 13.07.2015 N 218-ФЗ "О государственной регистрации недвижимости" к числу полномочий федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный кадастровый учет и государственную регистрацию прав, отнесено обеспечение обучения и повышения квалификации работников органов регистрации прав.

Одним из требований, необходимых для включения специалиста по организации инженерных изысканий, специалиста по организации архитектурно-строительного проектирования, специалиста по организации строительства в национальный реестр специалистов в области инженерных изысканий и архитектурно-строительного проектирования, в национальный реестр специалистов в области строительства, является повышение квалификации специалиста по направлению подготовки в области строительства не реже одного раза в пять лет, что предусмотрено в п. 4 ч. 6 ст. 55.5-1 Градостроительного кодекса РФ от 29.12.2004 N 190-ФЗ.

Федеральная нотариальная палата обеспечивает повышение квалификации нотариусов, стажеров и помощников нотариусов в соответствии со ст. 30 **Основ законодательства о нотариате**.

Согласно ч. 9 ст. 11 Федерального закона "Об аудиторской деятельности" аудитор обязан в течение каждого календарного года, начиная с года, следующего за годом получения квалификационного аттестата аудитора, проходить обучение по программам повышения квалификации, утверждаемым саморегулируемой организацией аудиторов, членом которой он является. Минимальная продолжительность такого обучения устанавливается саморегулируемой организацией аудиторов для своих членов и не может быть менее 120 часов за три последовательных календарных года, но не менее 20 часов в каждый год.

Дополнительное профессиональное образование прокурорских работников осуществляется не реже одного раза в пять лет с сохранением на период обучения денежного содержания, что предусмотрено в ч. 1 ст. 43.4 Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации".

В соответствии со ст. 73 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" медицинские работники обязаны совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях. Порядок и сроки совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях утверждены Приказом Минздрава России от 03.08.2012 N 66н. В свою очередь, медицинская организация обязана обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации медицинских работников в соответствии с трудовым законодательством РФ, что предусмотрено в п. 8 ч. 1 ст. 79 Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации".

Обязанность педагогических работников систематически повышать свой профессиональный уровень предусмотрена в ст. 48 **Закона об образовании**.

В ст. 11.1 Закона РФ от 11.03.1992 N 2487-1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации" установлено, что продление срока действия удостоверения частного охранника осуществляется только после прохождения профессионального обучения по программе повышения квалификации частных охранников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным программам профессионального обучения и дополнительным профессиональным программам.

Согласно ст. 20 Федерального закона от 10.12.1995 N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения" юридические лица и индивидуальные предприниматели, осуществляющие на территории РФ деятельность, связанную с эксплуатацией транспортных средств, обязаны создавать условия для повышения квалификации водителей и других работников автомобильного и наземного городского электрического транспорта, обеспечивающих безопасность дорожного движения.

**18.** Независимая оценка квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций, что предусмотрено в ст. 4 Федерального закона от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации". Правила проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.11.2016 N 1204. Профессиональный экзамен проводится по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством.

**19.** Работник может быть направлен работодателем на независимую оценку квалификации только с письменного согласия.

**20.** О гарантиях и компенсациях работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации, см. коммент. к ст. 187 ТК.

**21.** О гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим работу с получением образования, см. коммент. к ст. ст. 173 - 177 ТК.

Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации

Комментарий к статье 197

**1.** В Российской Федерации гарантируется право каждого человека на образование (ст. 43 Конституции РФ). Реализация указанного права обеспечивается путем создания федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления соответствующих социально-экономических условий для его получения, расширения возможностей удовлетворять потребности человека в получении образования различных уровня и направленности в течение всей жизни (ст. 5 **Закона об образовании**).

**2.** Право работников на подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора. Согласно ст. 198 ТК работодателю - юридическому лицу (организации) предоставлено право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы (подробнее об ученическом договоре см. ст. ст. 198 - 208 ТК и коммент. к ним).

**3.** Предусмотренное комментируемой статьей право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование конкретизировано в отдельных статьях ТК. Так, в ст. 219 ТК установлено, что каждый работник имеет право на дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

**4.** Дополнительные гарантии реализации права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование могут устанавливаться в коллективных договорах и соглашениях. Например, согласно п. 6.2 Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности Российской Федерации на 2018 - 2020 годы работодатели обязуются:

1) в целях развития кадрового потенциала работников организации организовать систему профессионального обучения персонала, которая предусматривает подготовку и дополнительное профессиональное образование кадров за счет организации;

2) теоретические занятия и профессиональное обучение при подготовке вновь принятых работников непосредственно на производстве проводить при наличии соответствующей лицензии, в пределах рабочего времени, установленного действующим законодательством для работников соответствующих возрастов, профессий и производств;

3) по окончании профессионального обучения на производстве рабочему присваивать разряд, класс, категорию и т.д. по профессии в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональным стандартом и предоставлять работу в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.);

4) работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением;

5) при повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе учитывать успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также получение ими высшего или среднего профессионального образования;

6) в целях сохранения и развития потенциала организаций отрасли, повышения престижа радиоэлектронной промышленности, эффективного участия молодых работников (до 35 лет включительно), обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи обеспечивать профессиональное обучение (профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, освоение вторых смежных профессий и др.) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;

7) содействовать работе Организаций по профессиональной ориентации обучающихся в общеобразовательных учебных заведениях, развитию совместных проектов Организаций со средними специальными и высшими учебными заведениями в части подготовки квалифицированных специалистов для отрасли;

8) содействовать мероприятиям, направленным на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, осуществляемое работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 198. Ученический договор

Комментарий к статье 198

**1.** Согласно ст. 2 **Закона об образовании** образование представляет собой единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

**2.** В соответствии со ст. 1 ТК отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя отнесены к числу отношений, непосредственно связанных с трудовыми, включены в предмет трудового права и регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**3.** В ст. 10 **Закона об образовании** предусмотрено, что образование подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование).

Подробнее о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников см. коммент. к ст. 196 ТК.

**4.** Целью получения профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования является приобретение гражданином определенной квалификации. В ст. 2 **Закона об образовании** квалификация определена как уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

**5.** Возможность заключения ученического договора с гражданином на получение образования предоставлена исключительно юридическим лицам (организациям). Работодатели - физические лица, т.е. индивидуальные предприниматели, а также работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, не вправе заключать ученические договоры.

**6.** Комментируемая статья предусматривает два вида ученического договора.

В ученическом договоре первого вида одной из сторон выступает лицо, ищущее работу и желающее получить соответствующее образование с целью приобретения определенной квалификации. В этом случае между работодателем и указанным лицом заключается ученический договор, по окончании которого гражданин принимается на работу к работодателю, выступающему стороной ученического договора. В ст. 199 ТК предусмотрено, что в ученическом договоре должна быть установлена обязанность лица, получившего образование, проработать по трудовому договору с данным работодателем в соответствии с полученной квалификацией в течение срока, определенного в ученическом договоре.

Сторонами ученического договора второго вида являются субъекты, уже состоящие в трудовых отношениях, и ученический договор на получение образования является дополнительным к трудовому договору.

**7.** Комментируемая статья предусматривает два способа получения образования на основании ученического договора между работодателем и работником данной организации: без отрыва от работы или с отрывом от работы. Работнику, проходящему обучение без отрыва от работы, может быть установлено неполное рабочее время, что способствует повышению эффективности приобретения новых знаний и освоения необходимых приемов и навыков работы.

Статья 199. Содержание ученического договора

Комментарий к статье 199

**1.** Комментируемая статья определяет ряд обязательных требований к содержанию ученического договора независимо от его вида, характера и правовой природы.

**2.** В ученический договор необходимо включить определенные сведения о сторонах. Так, в ученическом договоре должны быть указаны, во-первых, наименование работодателя, а также фамилия, имя, отчество и должность представителя работодателя, обладающего полномочиями подписания договора, и, во-вторых, фамилия, имя, отчество лица, желающего заключить ученический договор, и сведения о документах, удостоверяющих его личность.

**3.** Обязательными условиями ученического договора являются:

а) указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником. Ее наименование целесообразно давать в соответствии с квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, либо учитывать положения определенных профессиональных стандартов. Следует учитывать, что если ТК, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями, что предусмотрено в ст. 195.3 ТК;

б) обязанность работодателя обеспечить работнику возможность получения образования в соответствии с ученическим договором, что означает создание необходимых условий для освоения учеником в полном объеме образовательной программы, предусматривающей получение необходимых знаний, умений, навыков и компетенции и завершающейся итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена;

в) обязанность лица пройти обучение в соответствии с образовательной программой. В случае успешного завершения ученичества с лицом, получившим образование, должен быть заключен трудовой договор либо изменен прежний трудовой договор, в котором среди прочего предусматривается обязательство отработать в течение определенного срока в соответствии с полученной квалификацией;

г) в ученическом договоре необходимо указать конкретный срок обучения (см. ст. 200 ТК и коммент. к ней);

д) в ученическом договоре определяется размер оплаты в период ученичества (см. ст. 204 ТК и коммент. к ней).

В соответствии со ст. 201 ТК ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре. Следовательно, определение в ученическом договоре даты его вступления в силу является обязательным.

**4.** В ученическом договоре могут быть предусмотрены и иные условия, включаемые в него по соглашению сторон. К числу таких условий можно отнести расписание теоретических и практических занятий, улучшение социально-бытовых условий ученика и т.д.

Статья 200. Срок и форма ученического договора

Комментарий к статье 200

**1.** Срок ученического договора определяется в зависимости от времени, необходимого для получения соответствующей квалификации. Согласно ч. 8 ст. 73 **Закона об образовании** продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой профессионального обучения, разрабатываемой и утверждаемой на основе профессиональных стандартов (при наличии) или установленных квалификационных требований организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством РФ. Аналогичное правило предусмотрено и в Приказе Минобрнауки России от 18.04.2013 N 292 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения".

**2.** Комментируемая статья предусматривает обязательную письменную форму ученического договора, который составляется в двух экземплярах. Типовая форма ученического договора в соответствующих нормативных правовых актах не предусмотрена, поэтому он составляется в произвольной форме с учетом требований, предусмотренных ст. 199 ТК. Каждый экземпляр подписывается сторонами ученического договора. Один экземпляр остается у работодателя, другой передается обучающемуся.

Статья 201. Действие ученического договора

Комментарий к статье 201

**1.** Стороны ученического договора должны достичь соглашения о дате его вступления в силу. Эта дата обязательно указывается в тексте ученического договора.

**2.** В соответствии с комментируемой статьей допускается продление срока ученического договора в связи с временной невозможностью прохождения учеником обучения по уважительным причинам. К уважительным причинам относятся: временная нетрудоспособность ученика, подтвержденная соответствующим документом; прохождение военных сборов и участие в иных мероприятиях, связанных с выполнением воинской обязанности; исполнение государственных или общественных обязанностей, если в соответствии с ТК и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время; нахождение работника, заключившего ученический договор, в ежегодном оплачиваемом отпуске, предоставленном в соответствии с графиком отпусков, и др. Представляется, что по соглашению сторон ученический договор может быть продлен и в случаях, не предусмотренных законодательством, например в случае временной невозможности осуществления обучения вследствие неблагоприятных производственно-технических условий, сложившихся у работодателя.

**3.** Изменение содержания ученического договора в течение срока его действия допускается только по соглашению сторон, оформленному в письменной форме.

Статья 202. Организационные формы ученичества

Комментарий к статье 202

**1.** Комментируемая статья определяет конкретные формы, в которых может быть организовано ученичество.

**2.** Согласно ч. 6 ст. 73 **Закона об образовании** профессиональное обучение осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в т.ч. в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования. Учебные центры профессиональной квалификации могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве структурных подразделений юридических лиц.

**3.** При индивидуальной подготовке обучаемый изучает теоретический курс самостоятельно, консультируясь в необходимых случаях с преподавателями, а производственное обучение проходит индивидуально под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного рабочего - инструктора производственного обучения на рабочем месте. При возможности рабочих рекомендуется объединять в учебные группы численностью от 10 до 30 человек для изучения общей части теоретического курса, которая содержится в учебных планах и программах.

**4.** При курсовой подготовке теоретическое обучение рабочих осуществляется в учебной группе. Производственное обучение рабочих проводится, как правило, в два этапа: на первом - в учебной группе под руководством мастера (инструктора) производственного обучения на специально созданной для этого учебно-материальной базе предприятия, учебного центра, учебно-курсового комбината (пункта) или технической школы; на втором этапе - на рабочих местах предприятия в учебной группе под руководством мастера (инструктора) производственного обучения или индивидуально под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного рабочего - инструктора производственного обучения. При отсутствии необходимой учебно-материальной базы допускается в порядке исключения проведение производственного обучения в течение всего периода на рабочих местах предприятия.

**5.** При бригадной форме ученичества ученик либо группа учеников включаются в состав бригады, где обучение осуществляется под руководством одного или нескольких членов бригады - инструкторов производственного обучения на рабочем месте, обладающих высокой квалификацией и имеющих достаточный опыт работы.

Профессиональные умения и навыки обучающиеся должны, как правило, приобретать и совершенствовать в процессе изготовления продукции или выполнения работ с соблюдением соответствующих требований к их качеству. В этих целях каждому обучаемому с начала производственного обучения выделяется рабочее место, оснащенное необходимым оборудованием, инструментами и материалами.

**6.** При подготовке рабочих по профессиям, связанным с освоением сложной современной техники, должно предусматриваться также прохождение ими производственного обучения на учебных полигонах.

**7.** Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых рабочих на производстве проводятся в пределах рабочего времени, установленного трудовым законодательством для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

Статья 203. Время ученичества

Комментарий к статье 203

**1.** Для лиц, заключивших ученический договор и проходящих обучение непосредственно на производстве, предусмотрены дополнительные гарантии в целях сохранения их здоровья и обеспечения приобретения необходимых теоретических знаний и практических навыков.

**2.** Получение образования на основании ученического договора должно производиться в пределах конкретной нормы рабочего времени, установленной для определенных категорий работников в зависимости от возраста, состояния здоровья и особенностей выполняемой работы. Категории работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, предусмотрены в ст. 92 ТК.

**3.** При заключении ученического договора с работником организации по соглашению сторон определяется, будет осуществляться получение образования с отрывом от работы либо без отрыва от нее. Комментируемая статья предусматривает возможность установления ученику, совмещающему получение образования с работой по трудовому договору, неполного рабочего времени, что оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. В этом случае расписание учебных занятий должно составляться исходя из рационального сочетания времени работы и времени получения образования. Следует учитывать, что согласно ст. 93 ТК работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников какого-либо ограничения трудовых прав.

**4.** Запрещение привлечения работников, заключивших ученический договор, к сверхурочным работам и направления их в служебные командировки, не связанные с ученичеством, введено в целях обеспечения непрерывности и необходимой эффективности учебного процесса.

**5.** В коллективных договорах, соглашениях и индивидуальных трудовых договорах в отношении лиц, заключивших ученический договор, могут быть предусмотрены и иные дополнительные гарантии, например запрет привлекать указанных лиц к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Статья 204. Оплата ученичества

Комментарий к статье 204

**1.** Комментируемая статья предусматривает две разновидности выплат, которые полагаются лицу, заключившему ученический договор:

1) стипендия;

2) оплата работы, выполняемой учеником на практических занятиях.

**2.** Размер стипендии определяется сторонами при заключении ученического договора в зависимости от специфики получаемой квалификации.

Если работа должна выполняться во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается более высокий размер стипендии.

Выплата стипендии в установленном размере осуществляется вне зависимости от степени успешности обучения. Изменение размера стипендии в период действия ученического договора возможно только по соглашению сторон.

Согласно ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" минимальный размер оплаты труда с 01.01.2018 составляет 9 489 руб. в месяц. Начиная с 01.01.2019 и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года. В случае если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

**3.** Помимо стипендии, ученик имеет право на оплату работы, выполненной на практических занятиях, по расценкам, установленным в соответствующем локальном нормативном акте организации.

При изготовлении лицом, заключившим ученический договор, продукции, оказавшейся браком, применяются правила оплаты, предусмотренные в ст. 156 ТК, если в ученическом договоре не установлены иные правила и дополнительные гарантии, касающиеся оплаты бракованной продукции.

Статья 205. Распространение на учеников трудового законодательства

Комментарий к статье 205

**1.** На лиц, заключивших ученический договор (независимо от его разновидности), распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда. Это означает, что указанным лицам гарантируются право на отдых, обеспечиваемое установлением определенной продолжительности рабочего времени и времени отдыха, оплата по труду, право на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, иные трудовые права. Ученикам должны предоставляться предусмотренные трудовым законодательством гарантии и компенсации.

**2.** Лица, заключившие ученический договор, обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленные в данной организации, инструкции по охране труда и технике безопасности и некоторые другие требования, предусмотренные для работников.

**3.** Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда лица, получающего в организации образование на основании ученического договора.

Статья 206. Недействительность условий ученического договора

Комментарий к статье 206

**1.** Условия ученического договора признаются противоречащими ТК, коллективному договору, соглашению в том случае, если они ухудшают правовое положение работника по сравнению с установленным законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Например, такие условия ученического договора, как возможность работодателя в одностороннем порядке изменять его условия, оплачивать в пониженном размере работу, выполненную учеником на практических занятиях, и т.п., являются недействительными.

**2.** Недействительность условий ученического договора означает, что они не подлежат применению и не влекут соответствующих правовых последствий.

Статья 207. Права и обязанности учеников по окончании ученичества

Комментарий к статье 207

**1.** Лицами, успешно завершившими ученичество, считаются лица, освоившие полный курс теоретического и производственного обучения в процессе курсового, группового или индивидуального обучения и прошедшие итоговую аттестацию в форме квалификационного экзамена, сданного с положительным результатом.

Квалификационный экзамен проводится организацией, осуществляющей образовательную деятельность, для определения соответствия полученных знаний, умений и навыков программе профессионального обучения и установления на этой основе лицам, прошедшим профессиональное обучение, квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих.

Квалификационный экзамен независимо от вида профессионального обучения включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартов по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих. К проведению квалификационного экзамена привлекаются представители работодателей, их объединений (ст. 74 **Закона об образовании).**

**2.** Испытание при приеме на работу лицам, успешно завершившим ученичество, не устанавливается, если трудовой договор заключается с тем работодателем, по договору с которым они получали образование. Считается, что соответствие лица поручаемой работе было подтверждено при проведении итоговой аттестации в форме квалификационного экзамена.

**3.** Комментируемая статья предусматривает последствия невыполнения обучающимся обязательства после окончания ученичества приступить к работе по вновь полученной профессии, специальности или квалификации и отработать у данного работодателя в течение определенного срока, установленного ученическим договором. Так, в случае отсутствия уважительных причин, препятствующих выполнению обязательств по договору об обучении, ученик обязан возместить работодателю по его требованию расходы, понесенные последним в связи с обучением, т.е. возвратить суммы, затраченные на выплату стипендии, на оплату труда работников, непосредственно осуществлявших обучение, и др. К числу уважительных причин, исключающих возникновение обязательства ученика по возмещению затрат на обучение, относятся его болезнь или травма, невыплата стипендии в период обучения либо выплата ее не в полном размере, необходимость ухода за больным членом семьи, иные причины. Решение о признании той или иной причины уважительной принимается работодателем. Разногласия между сторонами ученического договора по данному вопросу разрешаются в суде.

**4.** Если ученик отказывается добровольно возместить работодателю расходы, понесенные последним в связи с ученичеством, работодатель вправе обратиться в суд.

Статья 208. Основания прекращения ученического договора

Комментарий к статье 208

**1.** Ученический договор, который заключается на определенный срок, устанавливаемый сторонами, прекращается по истечении этого срока.

**2.** В ученическом договоре может быть предусмотрен перечень оснований досрочного прекращения указанного договора. В их число могут быть включены:

- невыполнение сторонами либо одной из сторон соответствующих обязательств по ученическому договору;

- болезнь ученика либо возникновение иных обстоятельств, объективно препятствующих продолжению обучения;

- невыполнение учеником требований учебного плана, несоблюдение трудовой дисциплины, нарушение правил по охране труда и технике безопасности и т.д.

В качестве оснований досрочного прекращения ученического договора могут быть предусмотрены отдельные основания расторжения трудового договора, указанные в ТК. Например, ученический договор может быть прекращен по соглашению сторон, в связи с появлением ученика в организации, где проводится обучение, в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, в связи с совершением учеником по месту обучения хищения (в т.ч. 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, и по некоторым иным основаниям.

Статья 209. Основные понятия

Комментарий к статье 209

**1.** В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливаются государственные гарантии социальной защиты (ст. 7 Конституции РФ). В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Раздел Х ТК объединяет нормы института охраны труда, которые закрепили: основные направления государственной политики в области охраны труда; государственное управление охраной труда; требования охраны труда; право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, и его гарантии; меры по обеспечению охраны труда.

В комментируемой статье раскрывается содержание основных понятий, используемых в процессе обеспечения безопасных условий труда для работников. Закрепление в ТК основных понятий института охраны труда играет большую роль для правильного понимания и применения законодательства об охране труда, а также для разработки и осуществления мероприятий по совершенствованию условий охраны труда.

Закрепление в ТК основополагающего понятия "охрана труда", определяемого как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, дает представление об охране труда как о многогранной деятельности государства и работодателей, направленной на охрану жизни и здоровья работников. Понятием охраны труда охватываются как правовые нормы, регулирующие определенные общественные отношения, так и комплекс фактических мероприятий, направленных на реализацию права каждого человека на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, сохранение жизни и здоровья работников.

**2.** Определение в ст. 209 ТК понятий "условия труда", "вредный производственный фактор", "опасный производственный фактор", "безопасные условия труда", "рабочее место", "средства индивидуальной и коллективной защиты работников", "система управления охраной труда", "производственная деятельность", "требования охраны труда", "государственная экспертиза условий труда", "стандарты безопасности труда", "профессиональный риск", "управление профессиональными рисками" не исключает, однако, необходимости использования и других нормативных актов, раскрывающих содержание этих основных понятий.

Так, например, содержание понятия "условия труда" станет более ясным, если обратиться к положениям **Закона о специальной оценке условий труда**, в которых закрепляется классификация условий труда, раскрывается понятие "вредные и опасные факторы производственной среды и трудового процесса" (ст. ст. 13, 14).

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Оптимальные условия труда (1-й класс) - условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровней, установленных нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятых в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

Допустимыми условиями труда (2-й класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровней, установленных нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Вредные условия труда (3-й класс) - условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда. В свою очередь, вредные условия труда подразделяются на четыре подкласса по степени воздействия на организм работника. Так, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1-й степени) - это условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов и увеличивается риск повреждения здоровья.

Отнесение вредных условий труда к подклассу 3.2 (вредные условия труда 2-й степени) предполагает наличие таких уровней воздействия на организм работника вредных и (или) опасных производственных факторов, которые способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (15 и более лет).

Относимые к подклассу 3.3 вредные условия труда 3-й степени характеризуются наличием таких уровней воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, которые способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности, а к подклассу 3.4 (вредные условия труда 4-й степени) - таких, которые способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Опасными условиями труда (4-й класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Содержание понятий "вредные и (или) опасные факторы производственной среды" и "вредные и (или) опасные факторы трудового процесса" раскрываются в ст. 13 **Закона о специальной оценке условий труда**. Так, к вредным и (или) опасным факторам производственной среды отнесены:

1) физические факторы - аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Гц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

2) химические факторы - химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа;

3) биологические факторы - микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний.

В свою очередь, вредные и (или) опасные факторы трудового процесса раскрываются через понятия тяжести и напряженности трудового процесса. Тяжесть трудового процесса - это показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника, а напряженность трудового процесса - показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника. Тяжесть трудового процесса характеризуется физической динамической нагрузкой, длиной пути перемещения груза, мышечным усилием, массой перемещаемых грузов, углом наклона корпуса тела работника и количеством наклонов за рабочий день (смену), временем удержания груза, количеством стереотипных рабочих движений. При определении напряженности трудового процесса учитываются такие показатели, как длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени, количество производственных объектов одновременного наблюдения, нагрузка на слуховой анализатор, время активного наблюдения за ходом производственного процесса, продолжительность выполнения единичной операции, количество элементов (приемов), необходимых для реализации единичной операции.

К безопасным условиям труда относят оптимальные условия труда. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Закрепление в ст. 209 ТК таких основных понятий, как "требования охраны труда" и "государственная экспертиза условий труда", способствует лучшему пониманию ст. ст. 211, 215, 216 и 216.1 ТК и др. О возможности дополнительного использования нормативных актов, раскрывающих содержание этих понятий, будет сказано при комментировании указанных статей ТК.

**3.** В комментируемой статье раскрывается содержание понятия "стандарты безопасности труда". Поскольку ряд стандартов Системы стандартов безопасности труда (ССБТ), регламентирующих порядок обучения по охране труда, системы управления охраной труда и т.п., были выведены из сферы действия Закона о техническом регулировании и их юридический статус оказался не определен, закрепление в ТК указанного понятия и уточнения об отнесении стандартов безопасности труда к государственным нормативным требованиям охраны труда (ч. 3 ст. 211 ТК) позволило придать им статус обязательных к применению. При этом следует обратить внимание на то, что многие национальные стандарты Российской Федерации утверждены для добровольного применения и служат методической основой для разработки нормативных актов (см., например, Приказ Ростехрегулирования от 21.04.2009 N 138-ст "Об утверждении национального стандарта").

**4.** Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ в комментируемую статью введено понятие "система управления охраной труда". Раскрыть содержание данного понятия позволяют положения иных актов, в том числе стандартов безопасности труда.

В 2006 г. на 95-й Генеральной конференции МОТ была принята Конвенция N 187 "Об основах содействия передовой организации охраны труда на национальном уровне". В п. 6 Рекомендации МОТ N 197 "Об основах содействия передовой организации охраны труда на национальном уровне" (2006 г.) установлено, что государства - члены МОТ должны содействовать принятию системного подхода к управлению охраной труда, изложенному в документе МОТ-БГТ 2001 "Руководящие принципы по системам управления безопасностью и гигиеной труда" (ILO-OSH 2001 Guidelines on occupational safety and health management systems). Для реализации этого пункта Рекомендаций в Российской Федерации Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10.07.2007 N 169-ст введен в действие в качестве национального стандарта Российской Федерации с 01.07.2009 межгосударственный стандарт "ГОСТ ИСО 12.0.230-2007. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования". Целью данного межгосударственного стандарта является содействие защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, исключению несчастных случаев на производстве, в том числе со смертельным исходом, и профессиональных заболеваний.

В Российской Федерации приняты национальные стандарты Российской Федерации ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию" и ГОСТ Р 12.0.009-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению". Указанные стандарты введены для добровольного применения с 01.07.2010 (см. Приказы Ростехрегулирования от 21.04.2009 N 138-ст и от 10.08.2009 N 283-ст).

Наряду с этим в Российской Федерации с 01.03.2017 введены в действие в качестве национальных стандартов межгосударственные стандарты ГОСТ 12.0.230.1-2015 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007" (Приказ Росстандарта от 09.06.2016 N 601-ст), ГОСТ 12.0.230.2-2015 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования" (Приказ Росстандарта от 09.06.2016 N 603-ст), а с 01.01.2018 - ГОСТ 12.0.230.32016 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка результативности и эффективности" (Приказ Росстандарта от 31.05.2017 N 471-ст). Положения этих стандартов способствуют уяснению понятия "система управления охраной труда", а также содержат руководящие указания по созданию таких систем, обеспечению их функционирования, оценки их результативности и эффективности.

Содержание понятия "система управления охраной труда" раскрывается в утвержденном Приказом Минтруда России от 19.08.2016 N 438н в соответствии с ч. 8 комментируемой статьи Типовом положении о системе управления охраной труда. Согласно п. 4 указанного Типового положения система управления охраной труда (СУОТ) представляет собой единство: организационных структур управления работодателя с фиксированными обязанностями его должностных лиц; процедур и порядков функционирования СУОТ, включая планирование и реализацию мероприятий по улучшению условий труда и организации работ по охране труда; устанавливающей (локальные нормативные акты работодателя) и фиксирующей (журналы, акты, записи) документации. Типовым положением допускается возможность создания упрощенной структуры СУОТ у работодателей, численность работников которых составляет менее 15 человек, при условии соблюдения ими государственных нормативных требований охраны труда (п. 3).

Планом мероприятий ("дорожная карта") по актуализации, оптимизации и сокращению количества обязательных требований в сфере соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в сфере охраны труда, утв. протоколом заседания проектного комитета от 27.03.2018 N 2, предусмотрено внесение в установленном порядке в Правительство РФ одобренного Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений проекта федерального закона, предусматривающего внесение изменения в комментируемую статью, касающегося уточнения термина "система управления охраной труда" в части добровольности следования структуре Типового положения о системе управления охраной труда, утв. Приказом Минтруда России от 19.08.2016 N 438н.

**5.** Одним из элементов системы управления охраной труда является управление профессиональными рисками. Федеральным законом от 18.07.2011 N 238-ФЗ в комментируемую статью введены такие понятия в сфере охраны труда, как "профессиональный риск" и "управление профессиональными рисками". Введение этих понятий создает законодательную базу для наиболее полной реализации ратифицированной Российской Федерацией Конвенции МОТ N 187 "Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда" (см. Федеральный закон от 04.10.2010 N 265-ФЗ "О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенции N 187)").

В настоящее время оценка профессионального риска практически во всех странах мира и международных организациях рассматривается в качестве главного механизма разработки и принятия управленческих решений как на международном, государственном или региональном уровнях, так и на уровнях отдельного производства, отдельного рабочего места, потенциального источника вредного воздействия на организм работника.

В Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утв. Указом Президента РФ от 09.10.2007 N 1351, в числе основных задач демографической политики государства указано сокращение уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет перехода в сфере охраны труда к системе управления профессиональными рисками (включая информирование работников о соответствующих рисках, создание системы выявления, оценки и контроля таких рисков).

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р, для решения задачи по созданию условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры, предполагается совершенствование управления профессиональными рисками с участием сторон социального партнерства.

В качестве примера согласованных действий сторон социального партнерства можно назвать заключение Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы, участники которого приняли обязательства разработать проект Концепции оценки профессионального риска причинения вреда жизни и здоровью работника (п. 5.4), обеспечить принятие новых и пересмотр действующих норм и правил в сфере охраны труда, разработку и внедрение новых механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, в том числе за счет повышения заинтересованности работодателей и работников в обеспечении безопасности труда и сохранении здоровья (п. 5.1).

Стороны считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из национальных приоритетов в целях сохранения человеческого капитала и рассматривают их в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда посредством обеспечения повышения эффективности механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшения здоровья работающих, в том числе в рамках управления профессиональными рисками, стимулирования работодателя к замещению рабочих мест с вредными условиями труда путем совершенствования нормативного правового регулирования.

**6.** В целях совершенствования механизмов стимулирования работодателей к улучшению условий труда, обеспечения внедрения и развития системы предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, развития системы надзора за соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, разработан проект федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)" <1>, в котором разд. X "Охрана труда" предлагается изложить в новой редакции. Указанным законопроектом предусматривается и расширение понятийного аппарата.

--------------------------------

<1> Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте http://regulation.gov.ru/ по состоянию на 09.04.2018.

Комментируемую статью предполагается дополнить определениями таких понятий, как "опасность" и "профессиональное заболевание", вместо определения понятия "средства индивидуальной и коллективной защиты работников" закрепить определения понятий "средство индивидуальной защиты" и "средства коллективной защиты". При этом в предлагаемой законопроектом редакции комментируемой статьи отсутствует определение понятия "стандарты безопасности труда". Учитывая развитие системы национальных стандартов безопасности труда, предлагаемое законопроектом исключение из комментируемой статьи определения понятия "стандарты безопасности труда" вряд ли является оправданным.

Указанным законопроектом разд. Х "Охрана труда" предлагается дополнить ст. 209.1 ТК, закрепляющей основные принципы обеспечения безопасности труда и раскрывающей их содержание. Такими принципами являются: предупреждение и профилактика опасностей, ликвидация или снижение уровня профессионального риска; минимизация последствий повреждений здоровья работников, которые не удалось предотвратить. Указанные принципы предполагают осуществление работодателем комплекса мероприятий по улучшению условий труда и снижению уровня профессионального риска, а также мероприятий, обеспечивающих постоянную готовность к ликвидации возникших опасностей и минимизации их последствий.

Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда

Комментарий к статье 210

**1.** Нормы комментируемой статьи основаны на Конституции РФ, ратифицированных Российской Федерацией международных договорах.

Наиболее комплексно вопросы государственной политики в области охраны труда урегулированы Конвенцией МОТ N 155 "О безопасности и гигиене труда и производственной среде" (1981 г.), ратифицированной Российской Федерацией (см. Федеральный закон от 11.04.1998 N 58-ФЗ "О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде"). Согласно положениям указанной Конвенции государство в соответствии с национальными условиями и практикой и по консультации с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает согласованную национальную политику в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды. Цель такой политики - предупредить несчастные случаи и повреждение здоровья, возникающие в результате работы, в ходе ее или связанные с ней, сводя к минимуму, насколько это осуществимо, причины опасностей, свойственных производственной среде.

В соответствии с ч. 1 ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей (ст. 7). Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства (ст. 2 Конституции РФ). Именно в силу принятой на себя обязанности по защите прав и свобод человека, в т.ч. права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ), государство определило в комментируемой статье основные направления своей политики в области охраны труда.

Указанные в ст. 210 направления государственной политики в области охраны труда условно можно объединить в следующие три группы.

В первую группу входят направления, связанные с формированием и совершенствованием единой нормативной базы регулирования отношений в области охраны труда. К ним можно отнести такие закрепленные в комментируемой статье направления государственной политики, как: принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда; установление порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда; установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Во вторую группу входят направления, непосредственно связанные с обеспечением и защитой прав работников в области охраны труда, в числе которых: обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда; профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников; расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Третью группу составляют направления государственной политики, связанные с организацией охраны труда, международным сотрудничеством. К ним относятся: государственное управление охраной труда; государственная экспертиза условий труда; содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда; координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности; распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда; участие государства в финансировании мероприятий по охране труда; подготовка специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование; организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях; обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда; международное сотрудничество в области охраны труда; проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Положения комментируемой статьи свидетельствуют о том, что в формировании законодательства об охране труда, в разработке федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда, в управлении охраной труда и осуществлении надзора за соблюдением законодательства об охране труда, в обеспечении функционирования единой информационной системы охраны труда, в защите законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей важнейшая роль принадлежит государственным органам.

О повышенном внимании государства к проблемам улучшения условий и охраны труда свидетельствует включение в Концепцию долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р, направлений деятельности, связанных с охраной труда работников. В частности, в числе приоритетных направлений государственной демографической политики указаны снижение смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профилактика и своевременное выявление профессиональных заболеваний, разработка и реализация совместно с работодателями и объединениями профсоюзов мероприятий по улучшению условий и охраны труда (§ 1 разд. 3 Концепции).

Внимание государства к проблемам в области охраны труда нашло отражение также в Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утв. Указом Президента РФ от 09.10.2007 N 1351, в которой в числе основных задач демографической политики государства указано сокращение уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет перехода в сфере охраны труда к системе управления профессиональными рисками (включая информирование работников о соответствующих рисках, создание системы выявления, оценки и контроля таких рисков), а также за счет экономической мотивации для улучшения работодателем условий труда (п. 3 Концепции).

Одним из основных направлений реализации государственной политики в области охраны труда является принятие и осуществление федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда. В целях формирования культуры безопасного труда и повышения эффективности мер, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, в Российской Федерации в 2018 - 2020 гг. реализуется подпрограмма "Безопасный труд" государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения", утв. Постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 N 298. Подпрограммой "Безопасный труд" предусмотрены:

- разработка и реализация с участием сторон социального партнерства мер экономического стимулирования деятельности работодателей по улучшению условий труда в целях сохранения жизни и здоровья работающих в процессе трудовой деятельности, а также снижение удельного веса численности работников, занятых во вредных условиях труда;

- совершенствование процедуры оценки условий труда в целях выявления вредных или опасных производственных факторов, влияющих на здоровье человека в процессе трудовой деятельности, сближение и гармонизация подходов к оценке условий труда с экономически развитыми странами;

- разработка и реализация программ замещения рабочих мест с вредными условиями труда, направленных на снижение количества рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, а также на создание эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда;

- внедрение управления профессиональными рисками в систему управления охраной труда у всех работодателей, переход к риск-ориентированному подходу в надзорно-контрольной деятельности и на всех уровнях управления охраной труда;

- разработка и внедрение предупредительной модели управления охраной труда, основанной на передовых и наиболее эффективных технологиях в области охраны труда, популяризация и пропаганда культуры безопасного труда.

Учитывая, что сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, формирование культуры безопасного труда являются одними из основных целей государственной политики в области охраны труда, проектом федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)" <1> комментируемую статью предлагается дополнить такими основными направлениями государственной политики, как: предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний; создание условий для формирования здорового образа жизни работников; формирование основ для оценки и управления профессиональными рисками.

--------------------------------

<1> Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте http://regulation.gov.ru/ по состоянию на 09.04.2018.

**2.** В ч. 2 комментируемой статьи, предусматривающей сотрудничество органов государственной власти и иных органов, находит отражение принцип социального партнерства. Как следует из указанной нормы, реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда должна обеспечиваться согласованными действиями органов государственной власти (федеральных и субъектов РФ) и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

В качестве примера таких согласованных действий можно назвать заключение Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы, в котором стороны Генерального соглашения считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из национальных приоритетов в целях сохранения человеческого капитала и рассматривают их в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда посредством обеспечения повышения эффективности механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшения здоровья работающих, в том числе в рамках управления профессиональными рисками, стимулирования работодателя к замещению рабочих мест с вредными условиями труда путем совершенствования нормативного правового регулирования. Участники Генерального соглашения сочли необходимым принять на себя ряд обязательств и обеспечить: принятие новых и пересмотр действующих норм и правил в сфере охраны труда; разработку и внедрение новых механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, в том числе за счет повышения заинтересованности работодателей и работников в обеспечении безопасности труда и сохранении здоровья; реализацию подпрограммы "Безопасный труд" государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения" и др.

Стороны договорились продолжить работу по исключению из законодательного и нормативного правового регулирования дублирования вопросов безопасности работников, в том числе и в сфере надзора (контроля) за соблюдением обязательных требований охраны труда, содействовать развитию корпоративных систем медицины труда, содействовать разработке, актуализации и реализации государственных программ субъектов РФ (подпрограмм государственных программ) по улучшению условий и охраны труда в субъектах Российской Федерации (разд. V Генерального соглашения).

Содержащиеся в ст. 210 ТК основные направления государственной политики в сфере охраны труда находят воплощение не только в разделе "Охрана труда", но и в разделах "Трудовой договор", "Рабочее время", "Время отдыха", "Оплата и нормирование труда", "Защита трудовых прав и свобод", а также в других разделах ТК.

Статья 211. Государственные нормативные требования охраны труда

Комментарий к статье 211

**1.** Действующая в Российской Федерации система правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, основана на нормах Конституции РФ. Эти требования содержатся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ и устанавливают правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Наиболее широкий круг государственных нормативных требований охраны труда закреплен в ТК (разд. Х "Охрана труда", разд. XII "Особенности регулирования труда отдельных категорий работников" и др.). В федеральных законах содержатся государственные нормативные требования охраны труда, чаще всего направленные на обеспечение безопасности граждан и защиту окружающей среды при использовании атомной энергии, проведение работ на опасных производственных объектах, в цехах, на участках, где получаются, используются, перерабатываются, хранятся, уничтожаются, транспортируются опасные вещества, и др. (см., например, **Закон об использовании атомной энергии**; **Закон о радиационной безопасности населения**; **Закон об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности**; **Закон об уничтожении химического оружия**; **Закон о промышленной безопасности опасных производственных объектов**; **Закон о санитарно-эпидемиологическом благополучии**; **Закон о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием**). Разнообразие федеральных законов позволяет учесть специфику условий труда отдельных категорий работников в различных отраслях производства и наилучшим образом обеспечить охрану их труда.

**2.** Государственным нормативным требованиям к охране труда придан обязательный характер. Данные требования распространяются на всех работодателей независимо от их организационно-правовой формы. Требования охраны труда обязательны для исполнения при осуществлении любых видов деятельности, в т.ч. при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

**3.** Довольно большая часть государственных нормативных требований охраны труда содержится в подзаконных нормативных правовых актах, издаваемых на федеральном и региональном уровнях.

В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в т.ч. стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 утверждено Положение о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (далее - Положение).

Названным Положением к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, отнесены стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам производственной среды и трудового процесса).

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, разрабатываются: организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами; федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, с участием представителей отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей.

Разработанные указанными лицами проекты актов, содержащих требования охраны труда, представляются в Минтруд России в бумажном и электронном виде (федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, - с приложением заключений отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей) и издаются им после рассмотрения проектов указанных актов на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При изменении законодательства РФ об охране труда, по результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, по результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда, на основании анализа результатов проведения специальной оценки условий труда, результатов внедрения новой техники и технологий, а также по предложениям (с обоснованием) федеральных органов исполнительной власти и (или) органов исполнительной власти субъектов РФ, в т.ч. о гармонизации актов, содержащих требования охраны труда, с нормами международного права в области охраны труда в акты, содержащие требования охраны труда, могут вноситься соответствующие изменения. Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда, осуществляется Минтрудом России в порядке, определенном указанным Положением для их разработки и утверждения.

На территории РФ в соответствии с **Законом о санитарно-эпидемиологическом благополучии** действуют федеральные санитарные правила, утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 39).

Основной задачей государственного санитарно-эпидемиологического нормирования является установление санитарно-эпидемиологических требований, обеспечивающих безопасность для здоровья человека, среды его обитания. Нормативными правовыми актами, устанавливающими санитарно-эпидемиологические требования, являются государственные санитарно-эпидемиологические правила (санитарные правила, санитарные правила и нормы, санитарные нормы, гигиенические нормативы). Государственные санитарно-эпидемиологические правила устанавливают единые санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда, условиям работы с биологическими веществами, биологическими и микробиологическими организмами и их токсинами, условиям работы с источниками физических факторов воздействия на человека и др. (п. п. 1 - 3 Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.07.2000 N 554). Так, например, Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 N 58 утверждены СанПиН 2.4.6.2553-09 "Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста", Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 21.06.2016 N 81 - СанПиН 2.2.4.3359-16 "Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах", Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 27.07.2017 N 110 утверждены СанПиН 2.2.4.3483-17 "Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах в угольной промышленности". Постановлением Главного государственного санитарного врача от 18.05.2009 N 30 утверждены Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов".

При необходимости учета особенностей складывающейся гигиенической, эпидемиологической, экологической обстановки и состояния здоровья населения на территории субъекта РФ могут действовать федеральные санитарные правила, установленные для этой территории. Срок действия санитарных правил устанавливается при их утверждении в пределах 10 лет с возможностью его продления, но не более чем на пять лет (п. п. 4, 10 Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.07.2000 N 554).

Для разработки правил и инструкций по охране труда можно воспользоваться Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утв. Постановлением Минтруда России от 17.12.2002 N 80.

Правила по охране труда обязательны для работодателя. Если в них отсутствуют требования, соблюдение которых при производстве работ необходимо, чтобы обеспечить безопасные условия труда, работодатель с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного или другого представительного органа работников принимает необходимые меры, обеспечивающие безопасные условия труда, исходя из конкретной обстановки. Без соблюдения названных требований не допускается также передача в серийное производство образцов новых машин и другого оборудования.

Для работников организации работодателем разрабатываются инструкции по охране труда. Инструкции по охране труда разрабатываются на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда (межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной, ремонтной, технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются в инструкции применительно к должности, профессии или виду выполняемой работы. Инструкции по охране труда для работников утверждаются приказом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

Для вводимых в действие новых и реконструированных производств допускается разработка временных инструкций по охране труда. Временные инструкции по охране труда для работников обеспечивают безопасное ведение технологических процессов (работ) и безопасную эксплуатацию оборудования. Они разрабатываются на срок до приемки указанных производств в эксплуатацию.

Проверка и пересмотр инструкций по охране труда организуются и проводятся работодателем. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в пять лет. Инструкции по охране труда для работников могут досрочно пересматриваться: при пересмотре межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда; изменении условий труда работников; внедрении новой техники и технологии; по результатам анализа материалов расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; по требованию представителей органов по труду субъектов РФ или органов федеральной инспекции труда (разд. V Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда).

Работодатель обязан обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда (ст. 212 ТК). Работники обязаны соблюдать требования охраны труда (ст. 214 ТК). Постоянный контроль за соблюдением инструкций по охране труда возложен на работодателя. Конкретные обязанности должностных лиц в этой сфере закрепляются в должностных инструкциях или определяются приказами руководителей.

Контроль за соблюдением работниками требований инструкций по охране труда осуществляется службами охраны труда организаций. Работники этой службы вправе потребовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда, а от руководителей подразделений - отстранения от работы лиц, грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда. Служба охраны труда представляет работодателю предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда. Предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности вправе также вносить комитеты (комиссии) по охране труда, создаваемые в организациях по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа.

Частью 3 комментируемой статьи к числу подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, отнесены стандарты безопасности труда. Так, например, государственные нормативные требования охраны труда, обязательные для исполнения работодателями - юридическими и физическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, содержатся в Стандарте безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (приложение N 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н). При этом следует обратить внимание на то, что некоторые национальные стандарты Российской Федерации утверждены для добровольного применения и служат методической основой для разработки нормативных актов (см., например, национальный Стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию", утв. и введенный в действие Приказом Ростехрегулирования от 21.04.2009 N 138-ст для добровольного применения).

Порядок применения стандартов разъяснен в письме Минтруда России от 14.04.2017 N 15-2/ООГ-1081 "О применении стандартов и правил по охране труда", в котором указано на то, что стандарты и правила по охране труда, зарегистрированные Министерством юстиции Российской Федерации, являются нормативными правовыми актами и обязательны для исполнения. Вместе с тем в соответствии со ст. 26 Федерального закона от 29.06.2015 N 162-ФЗ "О стандартизации в Российской Федерации" документы национальной системы стандартизации применяются на добровольной основе одинаковым образом и в равной мере независимо от страны и (или) места происхождения продукции (товаров, работ, услуг), если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Для обеспечения заинтересованных лиц информацией о технических регламентах, документах национальной системы стандартизации, международных стандартах, правилах стандартизации, нормах стандартизации и рекомендациях по стандартизации, национальных стандартах других государств, международных договорах в области стандартизации и подтверждения соответствия и о правилах их применения создан Федеральный информационный фонд технических регламентов и стандартов. Правила пользования указанным Федеральным информационным фондом определены Положением о Федеральном информационном фонде технических регламентов и стандартов и единой информационной системе по техническому регулированию, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.08.2003 N 500.

**4.** Неукоснительное соблюдение или допускаемые работодателями нарушения государственных нормативных требований охраны труда оказывают непосредственное влияние на отнесение осуществляемой юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, являющимися работодателями, деятельности к определенной категории риска в зависимости от показателя потенциального риска причинения вреда охраняемым законом ценностям в сфере труда (см.: Критерии отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, являющихся работодателями, к определенной категории риска - приложение к Положению о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утв. Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 N 875). В зависимости от присвоенной категории риска определяется периодичность проведения плановых проверок, осуществляемых в отношении деятельности указанных лиц (см. п. 20 Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

При определении категории риска учитывается степень тяжести потенциальных негативных последствий возможного несоблюдения юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями обязательных требований. В связи с этим на сайте Роструда России (https://www.rostrud.ru) размещен Перечень типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений, который включает раздел "Охрана труда", содержащий перечень нарушений требований охраны труда.

Неукоснительное соблюдение государственных нормативных требований охраны труда позволяет не только сохранить жизнь и здоровье работников, но и понизить категорию риска и тем самым сократить или избежать плановых проверок со стороны органов федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (см. ст. 360 и коммент. к ней).

Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Комментарий к статье 212

**1.** Конвенция МОТ N 155 "О безопасности и гигиене труда и производственной среде" (1981), ратифицированная Российской Федерацией (см. Федеральный закон от 11.04.1998 N 58-ФЗ "О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде"), содержит положения, обязывающие работодателя: создавать безопасные условия труда; в случае необходимости предоставлять соответствующие защитные одежду и средства, чтобы предотвратить, насколько это осуществимо, возникновение несчастных случаев или вредных последствий для здоровья; принимать меры при возникновении аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве, в т.ч. надлежащие меры по оказанию первой помощи (разд. IV). Иными словами, работодатель обязан так организовать трудовой процесс, чтобы исключить производственные факторы, способные оказать неблагоприятное воздействие на здоровье работников, или обеспечить снижение уровней их воздействия до значений социально допустимого риска.

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

Основная обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда конкретизирована в комментируемой статье, содержащей довольно обширный перечень обязанностей работодателя. Поскольку многие закрепленные в ст. 212 ТК обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда конкретизированы в отдельных статьях раздела "Охрана труда" и других разделов Кодекса и освещаются в комментариях к этим статьям, здесь они рассматриваться не будут. Вместо их комментария дается отсылка к соответствующим статьям Кодекса.

**2.** Производственный процесс должен быть организован работодателем таким образом, чтобы обеспечить безопасность работников. Обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов означает, что названные процессы должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. О государственных нормативных требованиях охраны труда см. коммент. к ст. 211. Об обеспечении безопасности применяемых в производстве оборудования, технологических процессов, сырья и материалов см. коммент. к ст. 215.

**3.** В комментируемой статье на работодателя возлагается обязанность обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда. Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей (ст. 209).

Международные принципы построения систем управления охраной труда изложены в документе МОТ-БГТ 2001 "Руководящие принципы по системам управления безопасностью и гигиеной труда" (ILO-OSH 2001 Guidelines on occupational safety and health management systems). Основные требования к системам управления охраной труда содержатся в Межгосударственном стандарте "ГОСТ ИСО 12.0.230-2007. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования", введенном в действие Приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 N 169-ст в качестве национального стандарта Российской Федерации с 01.07.2009, национальных стандартах Российской Федерации ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию" и ГОСТ Р 12.0.009-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению".

Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования" на уровне организации предназначен: служить руководящими указаниями по объединению элементов системы управления охраной труда в организации в качестве составной части общей политики и системы управления; способствовать активизации всех работников организации, в т.ч. работодателей, собственников, управленческого персонала, работников и их представителей, с целью применения современных принципов и методов управления охраной труда, направленных на непрерывное совершенствование деятельности по охране труда.

ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию" предназначен для обеспечения организаций элементами эффективной системы управления охраной труда, которые могут быть объединены с элементами других систем управления с тем, чтобы содействовать организациям в создании интегрированной системы управления. Стандарт устанавливает требования к разработке, применению, оценке и совершенствованию системы управления охраной труда в любой организации независимо от ее организационно-правовой формы. Стандарт не устанавливает обязательных для всех конкретных требований охраны труда, но служит основанием для разработки корпоративных стандартов крупных промышленных, хозяйственных комплексов, корпораций и организаций.

Руководством по разработке и применению системы управления охраной труда на малом предприятии является ГОСТ Р 12.0.009-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению". Система управления охраной труда дает малому предприятию возможность разработать свою концепцию (политику) по охране труда, установить цели (целевые показатели) охраны труда, организовать трудовые процессы с принятием необходимых мер повышения результативности охраны труда, а также создать социально ориентированное производство, исключить ущерб в результате аварий, инцидентов и несчастных случаев.

В Российской Федерации с 01.03.2017 введены в действие в качестве национальных стандартов межгосударственные стандарты ГОСТ 12.0.230.1-2015 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.2302007" (Приказ Росстандарта от 09.06.2016 N 601-ст), ГОСТ 12.0.230.2-2015 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования" (Приказ Росстандарта от 09.06.2016 N 603-ст), а с 1 января 2018 г. - ГОСТ 12.0.230.3-2016 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка результативности и эффективности" (Приказ Росстандарта от 31.05.2017 N 471-ст).

Помощь работодателям в создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда призвано также оказать Типовое положение о системе управления охраной труда (далее - СУОТ), утв. Приказом Минтруда России от 19.08.2016 N 438н.

Создание и обеспечение функционирования СУОТ осуществляется работодателем посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики своей деятельности, достижений современной науки и наилучшей практики, принятых на себя обязательств и на основе международных, межгосударственных и национальных стандартов, руководств, а также рекомендаций Международной организации труда по СУОТ и безопасности производства (п. 2 Типового положения).

Так, например, распоряжением ОАО "РЖД" от 29.12.2016 N 2773р утвержден стандарт ОАО "РЖД" "Система управления охраной труда в ОАО "РЖД". Общие положения" (СТО РЖД 15.001 - 2016). Стандарт устанавливает основные элементы СУОТ, к числу которых отнесены: политика в области охраны труда; организация работ по охране труда; основные функции по осуществлению политики ОАО "РЖД" в области охраны труда, оценке и управлению профессиональными рисками, достижению целей и решению задач СУОТ; оценка состояния охраны труда и эффективности функционирования СУОТ; совершенствование СУОТ.

Требования указанного стандарта по принципам построения системы управления охраной труда, объединению ее функций в систему и применению основных терминов взаимосвязаны с требованиями Типового положения о системе управления охраной труда, утв. Приказом Минтруда России от 19.08.2016 N 438н, ГОСТ 12.0.230-2007 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования", ГОСТ 12.0.230.1-2015 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007", ГОСТ 12.0.230.2-2015 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организациях. Оценка соответствия. Требования", ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию" и основными положениями Руководства по системам управления охраной труда Международной организации труда МОТ-СУОТ 2001 с учетом научных достижений, национальных условий, особенностей применения и практики управления охраной труда в ОАО "РЖД".

Применение системы управления охраной труда способствует выполнению работодателем обязанностей по обеспечению безопасных условий труда.

**4.** Там, где это требуется в соответствии с установленным порядком и правилами, для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения работники должны за счет работодателя обеспечиваться средствами индивидуальной защиты (специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты) и средствами коллективной защиты (техническими средствами защиты от воздействия, например, движущихся частей оборудования, являющихся источником опасности; от попадания в рабочую зону используемых в работе опасных веществ и материалов или инструмента), прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке.

В **Законе о техническом регулировании** определены понятия "декларирование соответствия как форма подтверждения соответствия продукции требованиям технических регламентов" и "сертификация как форма осуществляемого органом по сертификации подтверждения соответствия объектов требованиям технических регламентов, документам по стандартизации или условиям договоров" (ст. 2). Порядок прохождения обязательной сертификации и декларирования соответствия закреплен в гл. 4 указанного Закона.

Об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты см. коммент. к ст. 221.

Обеспечение работников сертифицированными средствами коллективной защиты осуществляется работодателем в соответствии со строительными нормами и правилами, санитарными правилами и нормами, межотраслевыми и отраслевыми правилами по охране труда и другими нормативными правовыми актами, которыми установлены требования безопасности к конкретному виду производства, производственному процессу, оборудованию, инструменту и т.д.

**5.** В комментируемой статье на работодателя возлагается обязанность обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Обеспечение соответствия рабочих мест требованиям охраны труда означает, что их расположение и организация, а также оборудование и инструменты для работы, воздушная среда и др. должны быть безопасными и не угрожать жизни и здоровью работников.

Как следует из ст. 211 ТК, государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах, законах субъектов РФ и подзаконных нормативных правовых актах. Так, например, согласно Правилам по охране труда на автомобильном транспорте, утв. Приказом Минтруда России от 06.02.2018 N 59н, агрегаты, детали, материалы должны размещаться (укладываться) у рабочих мест способами, обеспечивающими их устойчивость и удобство захвата (строповки) при применении грузоподъемных механизмов (п. 68). Вспомогательное оборудование должно располагаться так, чтобы оно не выходило за пределы установленной для рабочего места площадки (п. 69).

Правилами по охране труда при производстве работ в защитных лесонасаждениях железных дорог (ПОТ РЖД-4100612-ЦП-077-2015), утв. распоряжением ОАО "РЖД" от 30.12.2015 N 3217р, предусмотрено обеспечение каждого работника дистанции удобным рабочим местом, не стесняющим его действий во время выполняемой работы. Рабочие места должны находиться вне линии перемещения грузов грузоподъемными средствами. Рабочие места, на которых производятся работы, представляющие опасность для работающих рядом или проходящих мимо работников, должны быть ограждены (п. 5.1.12).

Для обеспечения охраны труда должностных лиц и работников таможенных органов Правилами по охране труда в таможенных органах и учреждениях, находящихся в ведении ФТС России, утв. Приказом ФТС России от 15.04.2008 N 403, определены следующие требования, предъявляемые к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест. Площадь на одно рабочее место пользователей ПЭВМ с видеодисплейными терминалами (далее - ВДТ) на базе электронно-лучевой трубки должна составлять не менее 6 кв. м, в помещениях с ВДТ на базе плоских дискретных экранов (жидкокристаллические, плазменные) - 4,5 кв. м (п. 4.3.3 Правил). Помещение с ПЭВМ должно иметь естественное и искусственное освещение. Освещенность на поверхности стола в зоне размещения рабочего документа должна быть 300 500 лк, местное освещение не должно создавать бликов на поверхности экрана и увеличивать освещенность экрана более 300 лк (п. 4.3.7 Правил). Розетки и вилки для подключения устройств должны иметь третью клемму защитного заземления. Поверхность пола в помещении для работы с ПЭВМ должна быть ровной, без выбоин, не скользкой, удобной для очистки и влажной уборки, обладать антистатическими свойствами. Рабочие места с видеомониторами должны располагаться (в направлении тыла поверхности одного видеомонитора и экрана другого монитора) на расстоянии не менее 2,0 м, а между боковыми поверхностями - не менее 1,2 м. Рабочие места с ПЭВМ при выполнении работы, требующей значительного умственного напряжения или высокой концентрации внимания, должны быть изолированы друг от друга перегородками высотой 1,5 - 2,0 м (п. п. 4.3.10 - 4.3.13 Правил).

Для определения соответствия условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда работодатель должен организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Перед началом работы руководитель работ (начальник производства, мастер, бригадир и т.д.) обязан: проверить оборудование, приспособления, оргоснастку, работу вентиляции, заземляющие, пусковые, сигнальные устройства, места работы; убедиться в полной их исправности и безопасности и обеспечить контроль за их надлежащим состоянием во время работы. Для контроля за уровнем воздействия вредных или опасных производственных факторов на здоровье работников работодателем могут создаваться собственные лаборатории или такая работа может выполняться на основании договоров, заключенных с организациями, которым разрешено оказывать услуги в области охраны труда.

Порядок проведения отдельных видов производственного контроля закреплен различными нормативными правовыми актами. Так, например, осуществление производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности предусмотрено Законом о промышленной безопасности опасных производственных объектов, согласно ст. 11 которого организация, эксплуатирующая опасный производственный объект, обязана организовывать и осуществлять производственный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности. Постановлением Правительства РФ от 10.03.1999 N 263 утверждены Правила организации и осуществления производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасном производственном объекте, в соответствии с которыми эксплуатирующая организация (обособленные подразделения юридического лица в случаях, предусмотренных положениями об обособленных подразделениях) на основании данных Правил разрабатывает положение о производственном контроле с учетом особенностей эксплуатируемых опасных производственных объектов и условий их эксплуатации. Положение о производственном контроле утверждается руководителем эксплуатирующей организации (руководителем обособленного подразделения юридического лица). Ответственность за организацию и осуществление производственного контроля несут руководитель эксплуатирующей организации и лица, на которых возложены такие обязанности в соответствии с законодательством.

Положение о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах является одним из документов системы управления промышленной безопасностью. Требования к документационному обеспечению систем управления промышленной безопасностью утверждены Постановлением Правительства РФ от 26.06.2013 N 536.

**Законом о санитарно-эпидемиологическом благополучии** предусмотрено осуществление производственного контроля, в т.ч. проведение лабораторных исследований и испытаний, за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в процессе производства, хранения, транспортировки и реализации продукции, выполнения работ и оказания услуг, а также условиями труда индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами в целях обеспечения безопасности и (или) безвредности для человека и среды обитания таких продукции, работ и услуг. Такой производственный контроль осуществляется в порядке, установленном техническими регламентами или применяемыми до дня вступления в силу соответствующих технических регламентов санитарными правилами, а также стандартами безопасности труда, если иное не предусмотрено федеральным законом (ст. 32).

Организация и проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий регулируются Санитарными правилами СП 1.1.1058-01, введенными в действие с 01.01.2002 Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 13.07.2001 N 18 и действующими до вступления в силу соответствующих технических регламентов (о действии СП 1.1.1058-01, см. письмо Роспотребнадзора от 15.02.2012 N 01/1350-12-32).

В случае несоблюдения санитарных правил и выявления нарушений требований безопасности на объекте производственного контроля работодатель должен принять меры, направленные на устранение выявленных нарушений и недопущение их возникновения, в частности: приостановить либо прекратить деятельность или работу отдельных цехов, участков, эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования, выполнение отдельных видов работ и оказание услуг; прекратить использование в производстве сырья, материалов, не соответствующих установленным требованиям и не обеспечивающих выпуск продукции, безопасной (безвредной) для человека, и др.

**Законом о радиационной безопасности населения** к работодателям предъявляются особые требования в связи с необходимостью обеспечить радиационную безопасность при обращении работников с источниками ионизирующего излучения. В частности, работодатель обязан: планировать и осуществлять мероприятия по обеспечению радиационной безопасности; осуществлять систематический производственный контроль за радиационной обстановкой на рабочих местах, в помещениях, на территориях организаций, в санитарно-защитных зонах и в зонах наблюдения, а также за выбросом и сбросом радиоактивных веществ; проводить контроль и учет индивидуальных доз облучения работников; регулярно информировать работников (персонал) об уровнях ионизирующего излучения на их рабочих местах и о величине полученных ими индивидуальных доз облучения; организовывать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников (персонала); проводить подготовку и аттестацию руководителей и исполнителей работ, специалистов служб производственного контроля, других лиц, постоянно или временно выполняющих работы с источниками ионизирующего излучения, по вопросам обеспечения радиационной безопасности; своевременно информировать федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные осуществлять государственное управление, государственный надзор в области обеспечения радиационной безопасности, органы исполнительной власти субъектов РФ об аварийных ситуациях, о нарушениях технологического регламента, создающих угрозу радиационной безопасности; выполнять заключения, постановления, предписания должностных лиц уполномоченных на то органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление, государственный надзор в области обеспечения радиационной безопасности (ст. 14).

При планировании и проведении мероприятий по обеспечению радиационной безопасности, принятии решений в области обеспечения радиационной безопасности, анализе эффективности указанных мероприятий органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями, осуществляющими деятельность с использованием источников ионизирующего излучения, проводится оценка радиационной безопасности. Результаты этой оценки ежегодно заносятся в радиационно-гигиенические паспорта организаций, территорий (ст. 13 Закона).

Порядок разработки радиационно-гигиенических паспортов организаций и территорий утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.01.1997 N 93. Совместным Приказом Минздрава России N 240, Госатомнадзора России N 65, Госкомэкологии России N 289 от 21.06.1999 утверждены Типовые формы радиационно-гигиенических паспортов организаций и территорий. Методические указания "Порядок ведения радиационно-гигиенических паспортов организаций и территорий" утверждены совместным Приказом от 21.06.1999 Минздрава России N 239, Госатомнадзора России N 66, Госкомэкологии России N 288.

Для профилактики онкологической заболеваемости работодатель обязан также проводить специальные мероприятия по профилактике канцерогенной опасности, а именно: принимать меры, исключающие возможность контакта работников с канцерогенными веществами; использовать технологические и производственные процессы, не приводящие к возникновению и выделению в производственную и окружающую среду канцерогенных факторов; максимально ограничивать число лиц, подвергающихся воздействию канцерогенных факторов; при проектировании или реконструкции объекта, на котором предполагается использование канцерогенных факторов, предусматривать максимальную степень автоматизации технологического процесса, герметизацию оборудования, использование безотходных и малоотходных технологий, а также осуществлять замену канцерогенных веществ неканцерогенными и т.д. (п. п. 3.2 - 3.5) (см. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы "Канцерогенные факторы и основные требования к профилактике канцерогенной опасности" СанПиН 2.2353-08, утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 21.04.2008 N 27).

В рамках мероприятий социально-гигиенического мониторинга в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия в канцерогенноопасных организациях проводится санитарно-гигиеническая паспортизация, по результатам которой формируется база данных о канцерогенноопасных организациях. Порядок организации и проведения санитарно-гигиенической паспортизации канцерогенноопасных организаций установлен Методическими указаниями МУ 2.2.9.2493-09 "Санитарно-гигиеническая паспортизация канцерогенноопасных организаций и формирование банков данных", утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 26.03.2009.

**6.** В комментируемой статье на работодателя возлагается обязанность обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, урегулированы Законом о специальной оценке условий труда.

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Порядок проведения специальной оценки условий труда определен положениями гл. 2 Закона о специальной оценке условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора. Требования к организациям, проводящим специальную оценку условий труда, определены ч. 1 ст. 19 указанного Закона. Правила допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда, а также формирования и ведения реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда, утверждены Постановлением Правительства РФ от 30.06.2014 N 599. Организации, аккредитованные в соответствии с Правилами аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия имеющихся на день вступления в силу **Закона о специальной оценке условий труда** аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее чем до 31.12.2018 включительно (ч. 1 ст. 27).

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации), с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Методикой проведения специальной оценки условий труда установлены обязательные требования к последовательно реализуемым процедурам: идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов; исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов; отнесения условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов; оформления результатов проведения специальной оценки условий труда (см. Приказ Минтруда России от 24.01.2014 N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению").

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено **Законом о специальной оценке условий труда**. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Этим Законом предусмотрено проведение внеплановой специальной оценки условий труда. Такая оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления следующих случаев: получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований **Закона о специальной оценке условий** труда или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации; изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников; изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников; произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов; наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

В случаях ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест, а также изменения технологического процесса, замены производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников, внеплановая специальная оценка условий труда проводится в течение 12 месяцев со дня наступления указанных обстоятельств (ч. 2 ст. 17).

Внеплановая специальная оценка условий труда может не проводиться в случае изменения имени, фамилии или отчества (при наличии) работодателя - индивидуального предпринимателя, реорганизации работодателя - юридического лица или изменения наименования рабочего места, не повлекших за собой наступления оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда, предусмотренных п. п. 3 - 5 и 7 ч. 1 ст. 17 **Закона о специальной оценке условий труда**.

Основными этапами проведения специальной оценки условий труда являются: подготовка к проведению специальной оценки условий труда; идентификация вредности (опасности); декларирование соответствия условий труда; измерения и исследования потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса; оформление результатов специальной оценки условий труда.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем издается приказ (распоряжение), в соответствии с которым утверждаются порядок деятельности и состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда.

Комиссию возглавляет работодатель или его представитель. В ее состав включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). При проведении специальной оценки условий труда у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством РФ к субъектам малого предпринимательства, в состав комиссии включаются работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

До начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда комиссия утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест. Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники: работают по одной и той же профессии, должности, специальности; осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья; обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты (ч. 6 ст. 9). При выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20% рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест) и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам. В случае выявления в ходе проведения специальной оценки условий труда хотя бы одного рабочего места, не соответствующего признакам аналогичности, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, специальная оценка условий труда проводится на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными (ч. ч. 1, 5 ст. 16 **Закона о специальной оценке условий труда**).

В ходе выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда экспертом организации, проводящей такую оценку, осуществляется идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах, т.е. сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (см. Приказ Минтруда России от 24.01.2014 N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению").

Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией.

В случае если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся. В случае если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов. Порядок проведения исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов установлен ст. 12 **Закона о специальной оценке условий труда**.

Комиссией, исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых материалов и сырья, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, а также исходя из предложений работников, формируется перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям.

Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и (или) иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда (ч. 3 ст. 12). Результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных производственных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям (ч. 6 ст. 12 **Закона о специальной оценке условий труда**).

По представлению эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, комиссией может быть принято решение о возможности использования результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, проведенных аккредитованной в соответствии с законодательством РФ об аккредитации в национальной системе аккредитации испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за шесть месяцев до проведения специальной оценки условий труда (ч. 7 ст. 12 **Закона о специальной оценке условий труда**).

По результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда.

В соответствии с ч. ч. 6 - 8 ст. 14 **Закона о специальной оценке условий труда** в случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора. Методика снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, утверждена Приказом Минтруда России от 05.12.2014 N 976н.

Комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также иных лиц. Условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу условий труда без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений (ч. 9 ст. 12). Решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений оформляется протоколом комиссии, содержащим обоснование принятия этого решения и являющимся неотъемлемой частью отчета о проведении специальной оценки условий труда. Копию протокола комиссии, содержащего данное решение, в течение 10 рабочих дней со дня принятия решения работодатель должен направить в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении: рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости; рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда (ч. 6 ст. 10). Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов на указанных рабочих местах определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, исходя из перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в ч. ч. 1 и 2 ст. 13 **Закона о специальной оценке условий труда**. В отношении иных (не перечисленных в ч. 6 ст. 10) рабочих мест специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее 31.12.2018 (ч. 6 ст. 27). Возможность продления указанного срока законодательством не предусмотрена.

Результаты специальной оценки условий труда оформляются в виде отчета, составляемого организацией, проводящей специальную оценку условий труда. Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету (ст. 15). Форма отчета и инструкция по ее заполнению утверждены Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться для: разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников; информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях; обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты; осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах; организации в случаях, установленных законодательством РФ, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников; установления работникам предусмотренных ТК гарантий и компенсаций; установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд РФ с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте; расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников; оценки уровней профессиональных рисков; иных целей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 7).

В срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда работодатель должен организовать: ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись; размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха (ч. ч. 5, 6 ст. 15).

Для подтверждения работодателем соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда предусмотрено декларирование (ст. 11). Оно осуществляется в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам проведения идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением указанных в ч. 6 ст. 10 Закона рабочих мест, в отношении которых идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется.

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда подается работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения.

Декларация действительна в течение пяти лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. По истечении срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и в случае отсутствия в период ее действия несчастных случаев на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или профессиональных заболеваний, причиной которых явилось воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также отсутствия в ходе проведения государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушений государственных нормативных требований охраны труда, срок действия декларации считается продленным на следующие пять лет. В случае если в период действия декларации с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, либо в отношении работника и (или) на его рабочем месте выявлены в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, обязана передать результаты проведения такой оценки, в том числе в отношении рабочих мест, условия труда на которых признаны допустимыми и декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда, за исключением сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну, с учетом требований законодательства РФ о персональных данных (ч. 1 ст. 18 **Закона о специальной оценке условий труда**). В случае невыполнения организацией, проводящей специальную оценку условий труда, указанных обязанностей работодатель вправе передавать имеющиеся у него сведения в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в электронной форме, который должен передать их в информационную систему учета в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью. Порядок формирования, хранения и использования сведений, содержащихся в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда, утвержден Приказом Минтруда России от 03.11.2015 N 843н.

**Законом о специальной оценке условий труда** предусмотрено установление особого порядка проведения специальной оценки условий труда для отдельных видов деятельности и организаций.

В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случае если выполнение работ по проведению специальной оценки условий труда создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц, специальная оценка условий труда проводится с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, Государственной корпорацией по атомной энергии "Росатом", Государственной корпорацией по космической деятельности "Роскосмос" и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей, утвержден Постановлением Правительства РФ от 14.04.2014 N 290. До установления уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти особенностей проведения специальной оценки условий труда на таких рабочих местах в отношении этих рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в общем порядке, предусмотренном **Законом о специальной оценке условий труда** (ч. 5 ст. 27).

В частности, установлены особенности проведения специальной оценки условий труда:

- на рабочих местах работников радиационно опасных и ядерно опасных производств и объектов, занятых на работах с техногенными источниками ионизирующих излучений (Приказ Минтруда России от 27.01.2015 N 46н);

- на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 (Приказ Минтруда России от 14.11.2014 N 882н);

- на рабочих местах работников, занятых на подземных работах (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 996н);

- на рабочих местах водолазов, а также работников, непосредственно осуществляющих кессонные работы (Приказ Минтруда России от 18.02.2015 N 96н);

- на рабочих местах, на которых предусматривается пребывание работников в условиях повышенного давления газовой и воздушной среды (Приказ Минтруда России от 19.02.2015 N 102н);

- на рабочих местах членов экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и рыбопромысловых судов (Приказ Минтруда России от 18.05.2015 N 301н);

- на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта (Приказ Минтруда России от 01.06.2015 N 335н);

- на рабочих местах отдельных категорий медицинских работников (Приказ Минтруда России от 24.04.2015 N 250н);

- на рабочих местах водителей городского наземного пассажирского транспорта общего пользования (Приказ Минтруда России от 30.06.2017 N 543н).

Проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских служащих и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и о муниципальной службе (ч. 4 ст. 3 **Закона о специальной оценке условий труда**).

В отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, специальная оценка условий труда не проводится (ч. 3 ст. 3).

Специальная оценка условий труда на временных или сезонных рабочих местах проводится в соответствии с требованиями **Закона о специальной оценке условий труда** и Методики проведения специальной оценки условий труда, утв. Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н, в период осуществления на них производственной деятельности (см.: письмо Минтруда России от 28.08.2017 N 15-1/ООГ-2410 "О проведении специальной оценки условий труда на временных рабочих местах").

**7.** Об обеспечении режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, см. коммент. к статьям разделов "Рабочее время" и "Время отдыха" ТК.

**8.** Об обучении работников безопасным методам и приемам выполнения работ см. коммент. к ст. 225.

**9.** Об организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты см. коммент. к ст. 217.

**10.** Об организации проведения медицинских осмотров см. коммент. к ст. 213.

**11.** Работодатель обязан обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах. Работникам предоставляется информация о факторах производственной среды и трудового процесса, риске повреждения здоровья, полагающихся им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Такая информация должна предоставляться как при приеме на работу, так и в последующее время.

Так, например, если работник принимается на работу с вредными или опасными условиями труда, он должен быть поставлен в известность, с какими именно неблагоприятными производственными факторами ему придется иметь дело, каков риск для его здоровья (получение травмы, профессионального заболевания), какие применяются меры защиты от воздействия неблагоприятных факторов (установлены меры коллективной защиты, выдаются средства индивидуальной защиты), какие полагаются гарантии и компенсации в связи с воздействием вредных и опасных производственных факторов (установлены повышенная оплата труда, сокращенное рабочее время и дополнительные отпуска, бесплатно выдается молоко или лечебно-профилактическое питание и др.).

Работодатель обязан информировать работников о состоянии условий труда на рабочих местах и в организации в целом, в частности ознакомить в письменной форме работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах (ст. ст. 4, 15 **Закона о специальной оценке условий труда**). При приеме на работу нового работника его необходимо ознакомить под роспись с информацией о результатах проведения специальной оценки условий труда, содержащейся в Карте специальной оценки условий труда его рабочего места.

Как следует из положений разд. II "Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 N 559н, руководитель службы охраны труда организует информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

Проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование об их результатах также входят в обязанность комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых в организациях (см. коммент. к ст. 218).

В соответствии с п. 9 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н, работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты. При проведении вводного инструктажа работник должен быть ознакомлен с указанными Правилами, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты.

В случае непредоставления работникам информации об условиях труда на их рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты они вправе обращаться в вышестоящие в порядке подчиненности органы (если такие органы имеются), в органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда (см. коммент. к ст. 353), а также в органы общественного контроля (см. коммент. к ст. 370). О порядке рассмотрения обращений работников см. коммент. к п. 9 ст. 219.

**12.** Обязанность работодателя по предотвращению аварийных ситуаций реализуется им путем включения в инструкции по охране труда для работников специальных разделов о требованиях безопасности в аварийных ситуациях, где указываются: перечень основных возможных аварийных ситуаций и причины, их вызывающие; действия работников при возникновении аварий и ситуаций, которые могут привести к нежелательным последствиям; действия по оказанию первой помощи пострадавшим при травмировании, отравлении, внезапном заболевании и др.

Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утв. Постановлением Минтруда России от 17.12.2002 N 80, рекомендовано включать раздел "Требования охраны труда в аварийных ситуациях" в межотраслевую или отраслевую типовую инструкцию по охране труда и в инструкцию по охране труда для работника. Приведенные в приложении N 4 к Методическим рекомендациям по разработке инструкций по охране труда, утв. Минтрудом России 13.05.2004, образцы инструкций по охране труда включают раздел "Требования охраны труда в аварийных ситуациях".

Кроме этого, работодатель должен разработать комплекс мер по предотвращению и ликвидации последствий аварий. Необходимость принятия мер по предупреждению возникновения чрезвычайных ситуаций и ликвидации их последствий в первую очередь касается организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты, ядерные установки, радиационные источники или пункты хранения ядерных материалов, объектов по хранению и уничтожению химического оружия и его перевозки.

Так, в соответствии с положениями **Закона о промышленной безопасности опасных производственных объектов** организация, эксплуатирующая опасный производственный объект, обязана:

- соблюдать в случаях, предусмотренных Законом, требования обоснования безопасности опасного производственного объекта;

- обеспечивать безопасность опытного применения технических устройств на опасном производственном объекте;

- допускать к работе на опасном производственном объекте лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

- обеспечивать проведение подготовки и аттестации работников в области промышленной безопасности;

- иметь на опасном производственном объекте нормативные правовые акты, устанавливающие требования промышленной безопасности, а также правила ведения работ на опасном производственном объекте;

- организовывать и осуществлять производственный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности;

- обеспечивать наличие и функционирование необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами в соответствии с установленными требованиями;

- обеспечивать выполнение требований промышленной безопасности к хранению опасных веществ;

- в установленных Законом случаях разрабатывать декларацию промышленной безопасности;

- приостанавливать эксплуатацию опасного производственного объекта самостоятельно или по решению суда в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте, а также в случае обнаружения вновь открывшихся обстоятельств, влияющих на промышленную безопасность;

- осуществлять мероприятия по локализации и ликвидации последствий аварий на опасном производственном объекте, оказывать содействие государственным органам в расследовании причин аварии;

- принимать участие в техническом расследовании причин аварии на опасном производственном объекте, принимать меры по устранению указанных причин и профилактике подобных аварий;

- анализировать причины возникновения инцидента на опасном производственном объекте, принимать меры по устранению указанных причин и профилактике подобных инцидентов;

- принимать меры по защите жизни и здоровья работников в случае аварии на опасном производственном объекте;

- планировать и осуществлять мероприятия по локализации и ликвидации последствий аварий на опасном производственном объекте;

- заключать с профессиональными аварийно-спасательными службами (формированиями) договоры на обслуживание, а в случаях, предусмотренных законодательством РФ, создавать собственные профессиональные аварийно-спасательные службы (формирования), а также нештатные аварийно-спасательные формирования из числа работников;

- обучать работников действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте;

- создавать системы наблюдения, оповещения, связи и поддержки действий в случае аварии и поддерживать указанные системы в пригодном к использованию состоянии (ст. ст. 9, 10).

Согласно ст. 35 **Закона об использовании атомной энергии** организации, эксплуатирующие ядерные установки, радиационные источники или пункты хранения ядерных материалов, обязаны обеспечивать: разработку и реализацию мер по предотвращению аварий на ядерной установке, на радиационном источнике и в пункте хранения и по снижению их негативных последствий для работников указанных объектов, населения и окружающей среды; безопасное для работников объектов использования атомной энергии и населения обращение с ядерными материалами и радиоактивными веществами и их хранение; разработку и реализацию в пределах своей компетенции мер по защите работников и населения в случае аварии на ядерной установке, на радиационном источнике или в пункте хранения; подбор, подготовку и поддержание квалификации работников ядерной установки, радиационного источника, пункта хранения и создание для них необходимых социально-бытовых условий на производстве и другие меры.

**Законом об уничтожении химического оружия** предусмотрена необходимость разработки плана действий по предупреждению возникновения чрезвычайных ситуаций и ликвидации их последствий (ст. ст. 14, 15).

**13.** В целях обеспечения социальной защиты работников, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и получивших профессиональные заболевания, а также членов их семей на работодателей возложена обязанность осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется работодателем (страхователем) в соответствии с **Законом о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний** путем перечисления Фонду социального страхования РФ (страховщику) в установленном порядке страховых взносов.

Размер страховых взносов определяется исходя из страховых тарифов, устанавливаемых в законодательном порядке.

Федеральным законом от 31.12.2017 N 484-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов" предусмотрено, что в 2018 г. и в плановый период 2019 и 2020 гг. страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются страхователем в порядке и по тарифам, которые установлены Федеральным законом от 22.12.2005 N 179-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год". Страховые тарифы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний установлены в процентах к начисленной оплате труда по всем основаниям (доходу) застрахованных, а в соответствующих случаях - к сумме вознаграждения по гражданско-правовому договору в соответствии с видами экономической деятельности по классам профессионального риска. Классификация видов экономической деятельности по классам профессионального риска утверждена Приказом Минтруда России от 30.12.2016 N 851н, изданным в соответствии с п. 3 Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска, утв. Постановлением Правительства РФ от 01.12.2005 N 713.

Вопросы начисления, учета и расходования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, формируемых за счет страховых взносов страхователей, капитализированных платежей, поступивших в случае ликвидации страхователей - юридических лиц, взыскиваемых штрафов и пеней, иных поступлений, не противоречащих законодательству Российской Федерации, урегулированы Правилами начисления, учета и расходования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 02.03.2000 N 184.

В соответствии со ст. 22 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний** страховые взносы уплачиваются страхователем исходя из страхового тарифа с учетом скидки или надбавки, устанавливаемых страховщиком. Размер указанной скидки или надбавки рассчитывается по итогам работы страхователя за три года и устанавливается страхователю с учетом состояния охраны труда (включая результаты специальной оценки условий труда, проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров) и расходов на обеспечение по страхованию. Размер установленной скидки или надбавки не может превышать 40% страхового тарифа, установленного страхователю. При наступлении страхового случая со смертельным исходом скидка не устанавливается.

Правила установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утверждены Постановлением Правительства РФ от 30.05.2012 N 524. Размер скидки и надбавки рассчитывается страховщиком в соответствии с Методикой расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. Приказом Минтруда России от 01.08.2012 N 39н. При этом в случае проведения специальной оценки условий труда размеры скидок (надбавок) к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний рассчитываются страховщиком с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 22 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**, ст. 7 **Закона о специальной оценке условий труда**).

Для рассмотрения вопроса об установлении скидки страхователь обращается с заявлением к страховщику по месту своей регистрации после утверждения страховщиком значений основных показателей по видам экономической деятельности на очередной финансовый год в соответствии с п. 6 Правил, но не позднее 1 ноября текущего календарного года (п. 7 Правил). Для получения скидки не имеет значения своевременная уплата страхователем текущих страховых взносов, поскольку это условие исключено (подп. "б" п. 8 Правил признан утратившим силу) (см. Постановление Правительства РФ от 08.06.2018 N 661 "О внесении изменений в Правила установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"). Важно, чтобы на день подачи заявления у страхователя не было выявленной недоимки, в том числе в ходе камеральной или выездной проверки, и (или) начисленных пеней и штрафов по итогам камеральной или выездной проверки (подп. "в" п. 8 Правил). В случае выявления страховщиком фактов представления страхователем недостоверных сведений по начисленным страховым взносам и по произведенным страхователем расходам на обеспечение по страхованию, а также сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда и проведенных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах страховщик отменяет решение об установлении скидки (п. 9 Правил).

За счет сумм страховых взносов может быть осуществлено финансовое обеспечение расходов работодателя на осуществление мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, санаторно-курортному лечению работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Так, за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний может быть осуществлено финансовое обеспечение расходов работодателя на проведение специальной оценки условий труда (п. 9 ч. 1 ст. 7 **Закона о специальной оценке условий труда**).

Помимо этого, к мероприятиям по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников относятся:

- реализация мероприятий по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- обучение по охране труда и (или) обучение по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, а также действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте, определенных категорий работников (руководителей организаций малого предпринимательства, государственных (муниципальных) учреждений, служб охраны труда, специалистов служб охраны труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и др.);

- приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, изготовленных на территории РФ, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств;

- санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

- проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

- обеспечение лечебно-профилактическим питанием;

- приобретение алкотестеров или алкометров, тахографов, аптечек для оказания первой помощи, отдельных приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, непосредственно предназначенных для обеспечения безопасности работников и (или) контроля за безопасным ведением работ в рамках технологических процессов, в том числе на подземных работах, а также обеспечивающих проведение обучения по вопросам безопасного ведения работ и др.

Порядок и условия финансового обеспечения определены Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утв. Приказом Минтруда России от 10.12.2012 N 580н.

Согласно ст. 23 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний** при ликвидации работодателя (страхователя) - юридического лица он обязан внести страховщику капитализированные платежи. Порядок внесения в Фонд социального страхования Российской Федерации капитализированных платежей при ликвидации юридических лиц - страхователей по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утвержден Постановлением Правительства РФ от 17.11.2000 N 863. Внесение капитализированных платежей осуществляется ликвидационной комиссией (конкурсным управляющим) по месту регистрации страхователя путем их перечисления в установленном порядке на счет страховщика (п. 6 Порядка). Перечисление капитализированных платежей осуществляется в порядке очередности, установленной гражданским законодательством. В соответствии со ст. 64 ГК РФ требования граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, удовлетворяются в первую очередь путем капитализации соответствующих повременных платежей.

Денежные средства, поступившие в Фонд социального страхования РФ, направляются им на возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованных при исполнении ими трудовых обязанностей по трудовому договору, и в иных установленных Законом о социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний случаях путем предоставления застрахованным в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию (см. коммент. к ст. 184).

**14.** На работодателя возлагаются не только обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников, но и создание условий для беспрепятственной работы проверяющих органов. Комментируемая статья обязывает работодателя: обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий; выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности; рассматривать представления органов общественного контроля в установленные ТК, иными федеральными законами сроки.

На сайте Роструда России (https://www.rostrud.ru) размещен Перечень типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений, который включает раздел "Охрана труда", содержащий перечень нарушений обязательных требований охраны труда, которые могут быть допущены работодателями и выявлены в ходе проведения проверок. Указанный перечень позволяет работодателям понять, нарушение каких норм и неисполнение обязанностей влечет причинение вреда работникам, определить степень риска причинения такого вреда, тяжесть его последствий и не допускать нарушений.

**15.** Перечень закрепленных в комментируемой статье обязанностей работодателя дополняют обязанности по обеспечению особой охраны труда женщин, несовершеннолетних в соответствии с гл. 41 и 42 ТК, а также инвалидов. Закрепленные в ст. 212 и других статьях Кодекса обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда являются основой для разработки коллективных договоров и соглашений, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов.

Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

Комментарий к статье 213

**1.** Для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний некоторые категории работников должны проходить обязательные медицинские осмотры. К их числу относятся прежде всего работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в т.ч. на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта. Они проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

В связи с принятием **Закона о специальной оценке условий труда** Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ из ч. 1 комментируемой статьи исключено указание на такую категорию работников, как работники, занятые на тяжелых работах, поскольку эти работники относятся к категории работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых ч. 1 ст. 213 предусмотрено прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Как усматривается из ч. 2 ст. 13 **Закона о специальной оценке условий труда**, тяжесть трудового процесса является одним из факторов трудового процесса, учитываемых при отнесении условий труда к вредным и (или) опасным.

**2.** В целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний указанные медицинские осмотры должны проходить работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей.

Так, например, обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры проходят работники, занятые на работах, которые связаны с изготовлением и оборотом пищевых продуктов, оказанием услуг в сфере розничной торговли пищевыми продуктами, материалами и изделиями и сфере общественного питания и при выполнении которых осуществляются непосредственные контакты работников с пищевыми продуктами, материалами и изделиями (ст. 23 Федерального закона от 02.01.2000 N 29-ФЗ "О качестве и безопасности пищевых продуктов"). Педагогические работники обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя (п. 9 ч. 1 ст. 48 **Закона об образовании**). Работники детских оздоровительных лагерей проходят медицинские осмотры в установленном порядке и должны быть привиты в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, а также по эпидемиологическим показаниям (п. 1.8 СанПиН 2.4.4.3155-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы стационарных организаций отдыха и оздоровления детей", утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 27.12.2013 N 73). Лица, работающие с ПЭВМ более 50% рабочего времени (профессионально связанные с эксплуатацией ПЭВМ), должны проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (п. 13.1 СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03. "2.2.2. Гигиена труда, технологические процессы, сырье, материалы, оборудование, рабочий инструмент. 2.4. Гигиена детей и подростков. Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы", введенные в действие Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 N 118).

**3.** Для отдельных категорий работников федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения этих медицинских осмотров включается в рабочее время.

Так, например, для персонала объектов по хранению и уничтожению химического оружия, помимо предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, предусмотрено прохождение медицинских осмотров до и после рабочей смены (ст. 14 **Закона об уничтожении химического оружия**). Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах по уничтожению химического оружия, утвержден Приказом Минздрава России от 21.03.2000 N 101.

В целях обеспечения безопасности производства работ на объектах электроэнергетики работники, непосредственно занятые на работах, связанных с обслуживанием указанных объектов, проходят обязательные периодические медицинские осмотры, а также по требованию работодателей предсменные медицинские осмотры для установления факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества (ч. 3 ст. 28 Федерального закона от 26.03.2003 N 35-ФЗ "Об электроэнергетике"). Порядок проведения медицинских осмотров (обследований) работников, непосредственно занятых на работах, связанных с обслуживанием объектов электроэнергетики, утвержден Приказом Минэнерго России от 31.08.2011 N 390.

**4.** Уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, на который ч. 4 комментируемой статьи возлагается обязанность определять вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров, является Минтруд России (п. 5.2.101 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 610).

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - Перечень факторов), Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (далее - Перечень работ), Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее - Порядок), утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н.

Для организации в случаях, установленных законодательством РФ, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников **Законом о специальной оценке условий труда** предусмотрено применение результатов проведения специальной оценки условий труда (ст. 7).

К вредным и (или) опасным производственным факторам, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, отнесены химические факторы, например химические вещества, обладающие выраженными особенностями действия на организм (аллергены, канцерогены, химические вещества, оказывающие вредное воздействие на репродуктивную функцию, асбесты природные и смешанные асбестопородные пыли, стекловолокно, стеклянная и минеральная вата, цемент и др.); биологические факторы (грибы-продуценты, белково-витаминные концентраты, кормовые дрожжи, комбикорма, ферментные препараты, биостимуляторы, инфицированный материал и др.); физические факторы (ионизирующие излучения, радиоактивные вещества, вибрация, производственный шум, повышенная и пониженная температура по сравнению с допустимыми уровнями и т.д.); факторы трудового процесса (физические перегрузки, сенсорные нагрузки и др.).

К числу работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, отнесены работы на высоте, верхолазные работы, работы по обслуживанию подъемных сооружений, работы, связанные с применением легковоспламеняющихся и взрывчатых материалов, работы во взрыво- и пожароопасных производствах, подземные работы, работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях, организациях социального обслуживания, осуществляющих предоставление социальных услуг в стационарной, полустационарной форме социального обслуживания, в форме социального обслуживания на дому, работы по управлению транспортными средствами и др. При этом профессии и должности лиц, выполняющих указанные работы, не предусматриваются. Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, с которыми работодатели заключили договоры на проведение предварительных и (или) периодических осмотров работников.

Поступающее на работу лицо для прохождения предварительного медицинского осмотра представляет в медицинскую организацию: направление, выданное работодателем, в котором указываются вредные и (или) опасные производственные факторы, вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным (периодическим) осмотрам, и другие сведения; паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность); паспорт здоровья работника (при наличии); решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством РФ).

Для прохождения работниками периодических медицинских осмотров работодатель определяет контингенты и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ. Список контингента, разработанный и утвержденный работодателем, в 10-дневный срок направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора по фактическому месту нахождения работодателя. Поименные списки не позднее чем за два месяца до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра направляются работодателем в указанную медицинскую организацию.

Медицинская организация в 10-дневный срок с момента получения от работодателя поименного списка (но не позднее чем за 14 дней до согласованной с работодателем даты начала проведения периодического осмотра) на основании указанного поименного списка составляет календарный план проведения периодического осмотра, который согласовывается с работодателем (его представителем) и утверждается руководителем медицинской организации.

Работодатель обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом не позднее чем за 10 дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра, а также перед проведением периодического осмотра вручить лицу, направляемому на периодический медицинский осмотр, направление.

Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ. Периодические осмотры проводятся не реже чем в сроки, указанные в Перечне факторов и Перечне работ. Работники в возрасте до 21 года проходят периодические осмотры ежегодно.

По окончании прохождения лицом предварительного (периодического) медицинского осмотра медицинской организацией оформляется заключение по результатам предварительного (периодического) медицинского осмотра.

Заключение составляется в двух экземплярах, один из которых по результатам проведения медицинского осмотра незамедлительно после завершения осмотра выдается лицу, поступающему на работу или завершившему прохождение периодического медицинского осмотра, на руки, а второй приобщается к медицинской карте амбулаторного больного.

Данные о прохождении медицинских осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки и учету лечебно-профилактическими организациями государственной и муниципальной систем здравоохранения, а также органами, осуществляющими федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

Участники аварийных ситуаций или инцидентов, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами с разовым или многократным превышением предельно допустимой концентрации (ПДК) или предельно допустимого уровня (ПДУ) по действующему фактору, работники, имеющие (имевшие) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания, лица со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве, а также другие работники в случае принятия соответствующего решения врачебной комиссией не реже одного раза в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии и других медицинских организациях, имеющих право на проведение предварительных и периодических осмотров, на проведение экспертизы профессиональной пригодности и экспертизы связи заболевания с профессией (п. 37 Порядка).

В случае подозрения о наличии у работника профессионального заболевания при проведении периодического осмотра медицинская организация выдает работнику направление в центр профпатологии или специализированную медицинскую организацию, имеющую право на проведение экспертизы связи заболевания с профессией, а также оформляет и направляет в установленном порядке извещение об установлении предварительного диагноза профессионального заболевания в территориальный орган федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия (п. 40 Порядка).

В центр профпатологии или специализированную медицинскую организацию работник может быть направлен также в случае затруднения определения профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием и в целях экспертизы профессиональной пригодности (п. 41 Порядка).

Проведение медико-социальной экспертизы осуществляется находящимися в ведении Минтруда России федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы (Федеральным бюро, главными бюро, бюро) (п. 10 Административного регламента по предоставлению государственной услуги по проведению медико-социальной экспертизы, утв. Приказом Минтруда России от 29.01.2014 N 59н). Порядок организации и деятельности федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы утвержден Приказом Минтруда России от 11.10.2012 N 310н.

Проведение медицинских освидетельствований, экспертиз, расследований с выдачей заключений (справок), осуществление которых предусмотрено нормативными правовыми актами, регулирующими предоставление государственной услуги по проведению медико-социальной экспертизы, охватывается Перечнем услуг, которые являются необходимыми и обязательными для предоставления федеральными органами исполнительной власти, государственной корпорацией по атомной энергии "Росатом" государственных услуг и предоставляются организациями, участвующими в предоставлении государственных услуг (п. 3 Перечня услуг, утв. Постановлением Правительства РФ от 06.05.2011 N 352).

По итогам проведения осмотров медицинская организация совместно с территориальными органами федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, и представителями работодателя составляет заключительный акт (п. 42 Порядка).

На основании медицинских рекомендаций, указанных в заключительном акте, проводятся внеочередные медицинские осмотры (п. 18 Порядка).

Заключительный акт составляется в четырех экземплярах, которые направляются медицинской организацией в течение пяти рабочих дней с даты утверждения акта работодателю, в центр профпатологии субъекта РФ, территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Государственный надзор (контроль) за соблюдением порядка проведения медицинских осмотров осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением санитарно-эпидемиологического контроля, и его территориальными органами (п. 45 Порядка).

**5.** Специальными актами регулируется организация медицинских осмотров некоторых категорий работников с учетом специфики производства и труда.

О предварительных медицинских осмотрах лиц, поступающих на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, см. коммент. к ст. 328.

Прохождение медицинских осмотров и психофизиологических обследований обязательно для работников объектов использования атомной энергии. В соответствии со ст. 27 **Закона об использовании атомной энергии** выполнение определенных видов деятельности в области использования атомной энергии осуществляется работниками объектов использования атомной энергии при наличии у них разрешений, выдаваемых органами государственного регулирования безопасности. Одним из обязательных условий получения указанных разрешений является отсутствие медицинских, в т.ч. психофизиологических, противопоказаний. Перечни медицинских противопоказаний и должностей, на которые распространяются данные противопоказания, а также требования к проведению медицинских осмотров и психофизиологических обследований работников объектов использования атомной энергии утверждены Постановлением Правительства РФ от 01.03.1997 N 233.

Для своевременного выявления нарушений здоровья и психоэмоционального состояния, утомляемости и снижения профессиональной работоспособности проводятся медицинские осмотры и обследования спасателей. Положением о бесплатной медицинской реабилитации спасателей в Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 31.10.1996 N 1312, предусмотрено проведение следующих медицинских осмотров спасателей: плановых (углубленных) - один раз в год, если по медицинским показаниям не предусмотрены более частые осмотры; предэкспедиционных - перед отъездом в район чрезвычайной ситуации; текущих - ежедневно в ходе ликвидации чрезвычайной ситуации (после окончания рабочей смены); послеэкспедиционных - не позднее семи дней после прибытия из района чрезвычайной ситуации к месту постоянной работы (п. 7 Положения).

Законом о предупреждении распространения ВИЧ-инфекции для работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, перечень которых утверждается уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, предусмотрено прохождение обязательного медицинского освидетельствования для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (ст. 9). Перечень работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, утвержден Постановлением Правительства РФ от 04.09.1995 N 877.

Для отдельных категорий работников федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ при прохождении медицинских осмотров может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов. В частности, к таким категориям работников относятся: частные охранники (ч. 7 ст. 11.1 Закона РФ от 11.03.1992 N 2487-1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации"); лица из числа специалистов авиационного персонала (п. 3.1 ст. 52 ВК РФ); работники ведомственной охраны (ч. 3 ст. 6 Федерального закона от 14.04.1999 N 77-ФЗ "О ведомственной охране"); лица, допущенные к работе на судне (ч. 1 ст. 55 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации, п. 3.1 ст. 28 Кодекса внутреннего водного транспорта Российской Федерации); лица, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, и работники, выполняющие такую работу и (или) подвергающиеся воздействию вредных и опасных производственных факторов (п. 3 ст. 25 **Закона о железнодорожном транспорте**); работники подразделений транспортной безопасности (ч. 2 ст. 12.3 Федерального закона от 09.02.2007 N 16-ФЗ "О транспортной безопасности").

**6.** Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в т.ч. деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Такое освидетельствование работников проводится в целях определения их пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности, на добровольной основе с учетом норм, установленных Законом РФ "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" (ст. ст. 4, 6).

Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в т.ч. деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утверждены Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 N 695. При этом применяется утвержденный Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 28.04.1993 N 377 Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источниками повышенной опасности.

Освидетельствование работника проводится не реже одного раза в пять лет врачебной комиссией, создаваемой органом управления здравоохранением.

Для прохождения освидетельствования работник предъявляет паспорт или иной заменяющий его документ, удостоверяющий личность, и представляет выданное работодателем направление, в котором указываются вид деятельности и условия труда работника.

При прохождении освидетельствования работник может получать разъяснения по вопросам, связанным с его освидетельствованием.

Комиссия принимает решение о пригодности (непригодности) работника к выполнению вида деятельности (работы в условиях повышенной опасности), указанного в направлении на освидетельствование, которое в письменной форме выдается работнику под роспись в течение трех дней после его принятия. В этот же срок работодателю направляется сообщение о дате принятия решения комиссией и дате выдачи его работнику.

В случае несогласия работника с решением комиссии оно может быть обжаловано в судебном порядке.

**7.** Предусмотренные комментируемой статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя. Наряду с этим в соответствии с подп. 2 п. 1 ст. 6 Федерального закона от 05.12.2017 N 364-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов" Фонд социального страхования РФ вправе принимать решения о направлении страхователем до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

В частности, финансовому обеспечению за счет сумм страховых взносов подлежат расходы страхователя на проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (см. подп. "е" п. 3 Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утв. Приказом Минтруда России от 10.12.2012 N 580н).

**8.** Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, является обязанностью работника. Неисполнение работником без уважительной причины обязанности периодически проходить медицинский осмотр может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и повлечь применение дисциплинарного взыскания.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр или обязательное психиатрическое освидетельствование, в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также при наличии медицинских противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором (ст. ст. 76, 212 ТК).

Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены) является одним из типовых нарушений требований охраны труда, которое отнесено к высокому риску причинения вреда работникам (10 баллов) (см. п. 43 Перечня типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений, размещенного на сайте Роструда России (https://www.rostrud.ru по состоянию на 25.12.2017).

Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда

Комментарий к статье 214

**1.** К числу основных возложенных на работника обязанностей ТК отнесены обязанности соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей (ст. 21).

Комментируемой статьей предусмотрен более широкий круг обязанностей работника в области охраны труда.

Поскольку понятие "работник" охватывает не только лиц рабочих профессий, но и руководителей, специалистов и других служащих, перечисленные в комментируемой статье обязанности распространяются на все категории работников и возлагаются как на работников, выполняющих организационно-распорядительные функции, так и на работников, занятых производственной деятельностью. Объем обязанностей соответствующей категории работников по соблюдению требований охраны труда устанавливается в зависимости от их правового статуса. Так, работники, выполняющие организационно-распорядительные функции, обязаны соблюдать государственные нормативные требования, содержащиеся в федеральных законах и законах субъектов РФ, межотраслевые и отраслевые правила по охране труда, межотраслевые типовые и отраслевые типовые инструкции по охране труда, правила безопасности, технические регламенты, санитарные нормы и правила. Указанные правила содержат требования, предъявляемые к производственным помещениям и производственным площадкам (для процессов, выполняемых вне производственных помещений); требования, регламентирующие допустимые уровни опасных и вредных производственных факторов в производственных помещениях, на площадках (для процессов, выполняемых вне производственных помещений и на рабочих местах), а также требования, предъявляемые к освещенности, температурному режиму, влажности и другим производственным факторам.

Правила по охране труда включают в себя также требования к организации работ и других операций, влияющих на обеспечение безопасности труда работников; требования к производственному оборудованию и его размещению; требования к исходным материалам, заготовкам, полуфабрикатам, к способам их хранения и транспортировки; требования безопасности, предъявляемые к организации производственных (технологических) процессов (в т.ч. требования пожаро- и взрывобезопасности), к системам контроля и управления технологическими процессами, обеспечивающими защиту работников, к мерам по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, возникающих в аварийных ситуациях, и др. Кроме этого, на лиц, осуществляющих организационно-распорядительные функции, возлагается обязанность контролировать соблюдение подчиненными им работниками инструкций по охране труда. Конкретные обязанности лиц, выполняющих организационно-распорядительные функции в области охраны труда, определяются в должностных инструкциях.

Работники, занятые производственной деятельностью, обязаны соблюдать инструкции по охране труда, разрабатываемые исходя из их профессий или видов выполняемых работ на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда.

Указанные инструкции по охране труда работников содержат:

- требования безопасности перед началом работы (порядок подготовки рабочего места, средств индивидуальной защиты; порядок проверки исправности оборудования, приспособлений и инструмента, ограждений, сигнализации, блокировочных и других устройств, защитного заземления, вентиляции, местного освещения и т.п.; порядок проверки исходных материалов (заготовок, полуфабрикатов); порядок приема и передачи смены в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования и др.);

- требования безопасности во время работы (способы и приемы безопасного выполнения работ, использования технологического оборудования, транспортных средств, грузоподъемных механизмов, приспособлений и инструментов; требования безопасного обращения с исходными материалами (сырьем, заготовками, полуфабрикатами); указания по безопасному содержанию рабочего места; действия, направленные на предотвращение аварийных ситуаций; требования, предъявляемые к использованию средств индивидуальной защиты работников, и др.);

- требования безопасности по окончании работ (порядок отключения, остановки, разборки, очистки и смазки оборудования, приспособлений, машин, механизмов и аппаратуры; порядок уборки отходов, полученных в ходе производственной деятельности; требования соблюдения личной гигиены; порядок извещения руководителя работ о недостатках, влияющих на безопасность труда, обнаруженных во время работы, и т.д.);

- требования безопасности в аварийных ситуациях (прекратить работу, произвести отключение питания с неисправного оборудования (аппаратуры, стенда), если необходимо, произвести ограждение опасного места и немедленно сообщить о случившемся руководителю работ и далее выполнять его указания по предупреждению несчастных случаев или устранению возникшей аварийной ситуации, действовать в соответствии с утвержденным планом ликвидации аварий и др.). При возникновении пожара необходимо: немедленно сообщить в пожарную охрану, указав точное место возникновения пожара; сообщить руководителю работ; оповестить окружающих и при необходимости вывести людей из опасной зоны; приступить к ликвидации пожара, используя первичные средства пожаротушения; организовать встречу пожарной команды.

Руководящие работники, специалисты и другие служащие, выполняющие свои трудовые функции в условиях воздействия вредных или опасных факторов либо в случаях, когда их труд требует применения способов и приемов безопасного выполнения работ, соответствующего обращения с машинами, механизмами, оборудованием, также должны соблюдать требования безопасности, установленные инструкциями по охране труда.

**2.** Наряду с руководителями и другими служащими свой вклад в создание безопасных условий труда должны вносить и работники, непосредственно занятые производственной деятельностью. Закрепление в комментируемой статье обязанностей работников правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проходить обязательные медицинские осмотры, немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, и др. не только направлено на уменьшение риска возникновения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, но и позволяет работодателю принимать своевременные меры по их предупреждению.

**3.** На отдельные категории работников законодательством возложены дополнительные обязанности в области охраны труда. Так, например, в соответствии с п. 2 ст. 9 **Закона о промышленной безопасности опасных производственных объектов** работники опасного производственного объекта обязаны в установленном порядке приостанавливать работу в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте, участвовать в проведении работ по локализации аварии на опасном производственном объекте.

Федеральным законом от 08.03.2011 N 35-ФЗ "Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии" закреплены обязанности работников эксплуатирующих организаций: быть постоянно готовыми к предупреждению и ликвидации аварийных ситуаций, предотвращению развития аварии или ликвидации ее последствий, действовать при возникновении аварийной ситуации в соответствии с требованиями противоаварийных инструкций и согласно плану ликвидации последствий аварии; прибыть незамедлительно на работу по вызову работодателя или уполномоченного им лица для предотвращения развития аварии или ликвидации ее последствий; не оставлять самовольно свое рабочее место; своевременно информировать своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя в порядке подчиненности о причинах и состояниях, при которых запрещается продолжать ведение работ в области использования атомной энергии (наличие детей на грудном вскармливании, установление инвалидности, наличие медицинских противопоказаний), и др. (ст. 2).

**4.** За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, закрепленных в комментируемой статье, работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности (см. коммент. к ст. 419).

Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда

Комментарий к статье 215

**1.** Положения комментируемой статьи направлены на соблюдение государственных нормативных требований охраны труда уже при проектировании и строительстве или реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов с тем, чтобы они обеспечивали здоровые и безопасные условия труда. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в т.ч. иностранного производства, должны не только соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда, но и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.

**2.** Оценка соответствия проектов строительства, реконструкции производственных объектов требованиям охраны труда осуществляется путем проведения экспертизы проектной документации и осуществления государственного строительного надзора в соответствии с законодательством о градостроительной деятельности (ч. 3 ст. 215).

В соответствии со ст. 49 Градостроительного кодекса РФ государственная экспертиза проектной документации и государственная экспертиза результатов инженерных изысканий проводятся федеральным органом исполнительной власти, органом исполнительной власти субъекта РФ, уполномоченными на проведение государственной экспертизы проектной документации, или подведомственными указанным органам государственными (бюджетными или автономными) учреждениями, уполномоченной организацией, осуществляющей государственное управление использованием атомной энергии и государственное управление при осуществлении деятельности, связанной с разработкой, изготовлением, утилизацией ядерного оружия и ядерных энергетических установок военного назначения.

Предметами экспертизы являются оценка соответствия проектной документации требованиям технических регламентов, в т.ч. санитарно-эпидемиологическим, экологическим требованиям, требованиям государственной охраны объектов культурного наследия, требованиям пожарной, промышленной, ядерной, радиационной и иной безопасности, а также результатам инженерных изысканий, и оценка соответствия результатов инженерных изысканий требованиям технических регламентов (п. 5 ст. 49 Градостроительного кодекса РФ).

Срок проведения государственной экспертизы определяется сложностью объекта капитального строительства, но не должен превышать 60 дней. Указанный срок может быть продлен по заявлению застройщика или технического заказчика не более чем на 30 дней (п. 7 ст. 49 Градостроительного кодекса РФ).

Порядок организации и проведения в Российской Федерации государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий, порядок определения размера платы за проведение государственной экспертизы, выдачу заключения в отношении модифицированной проектной документации объекта капитального строительства, получившей положительное заключение государственной экспертизы проектной документации, а также порядок взимания этой платы определены Положением об организации и проведении государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий, утв. Постановлением Правительства РФ от 05.03.2007 N 145.

Застройщику или техническому заказчику предоставлено право по своему выбору направить проектную документацию и результаты инженерных изысканий на государственную экспертизу или негосударственную экспертизу, за исключением случаев, если в соответствии со ст. 49 Градостроительного кодекса РФ в отношении проектной документации объектов капитального строительства и результатов инженерных изысканий, выполненных для подготовки такой проектной документации, предусмотрено проведение государственной экспертизы (п. 1 ст. 49). Порядок организации и проведения негосударственной экспертизы проектной документации объектов капитального строительства и (или) результатов инженерных изысканий, выполненных для подготовки проектной документации, установлен Положением об организации и проведении негосударственной экспертизы проектной документации и (или) результатов инженерных изысканий, утв. Постановлением Правительства РФ от 31.03.2012 N 272.

Документы, необходимые для проведения экспертизы проектной документации и (или) результатов инженерных изысканий, представляются в форме электронных документов (п. 18 Положения об организации и проведении государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий, п. 4 (1) Положения об организации и проведении негосударственной экспертизы проектной документации и (или) результатов инженерных изысканий). Требования к формату электронных документов, представляемых для проведения государственной экспертизы проектной документации и (или) результатов инженерных изысканий и проверки достоверности определения сметной стоимости строительства, реконструкции, капитального ремонта объектов капитального строительства, утверждены Приказом Минстроя России от 12.05.2017 N 783/пр.

Градостроительным кодексом РФ предусмотрено осуществление строительного контроля (ст. 53) и государственного строительного надзора (ст. 54).

Строительный контроль проводится в процессе строительства, реконструкции, капитального ремонта объектов капитального строительства в целях проверки соответствия выполняемых работ проектной документации, требованиям технических регламентов, результатам инженерных изысканий, требованиям к строительству, реконструкции объекта капитального строительства, установленным на дату выдачи представленного для получения разрешения на строительство градостроительного плана земельного участка, а также разрешенному использованию земельного участка и ограничениям, установленным в соответствии с земельным и иным законодательством Российской Федерации.

Порядок проведения строительного контроля при осуществлении строительства, реконструкции и капитального ремонта (далее - строительство) объектов капитального строительства независимо от источников их финансирования, а также порядок определения размера затрат на проведение строительного контроля и численности работников, осуществляющих строительный контроль, по объектам, финансируемым полностью или частично с привлечением средств федерального бюджета, определены Положением о проведении строительного контроля при осуществлении строительства, реконструкции и капитального ремонта объектов капитального строительства, утв. Постановлением Правительства РФ от 21.06.2010 N 468.

Государственный строительный надзор осуществляется при строительстве объектов капитального строительства, проектная документация которых подлежит экспертизе в соответствии со ст. 49 Градостроительного кодекса РФ либо является модифицированной проектной документацией, а также при реконструкции объектов капитального строительства, в том числе при проведении работ по сохранению объектов культурного наследия, затрагивающих конструктивные и другие характеристики надежности и безопасности таких объектов, если проектная документация на осуществление реконструкции объектов капитального строительства, в том числе указанных работ по сохранению объектов культурного наследия, подлежит экспертизе в соответствии со ст. 49 этого Кодекса.

Порядок осуществления государственного строительного надзора установлен Положением об осуществлении государственного строительного надзора в Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 01.02.2006 N 54.

В экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов вправе участвовать профсоюзы (п. 5 ст. 20 **Закона о профсоюзах**).

**3.** В целях охраны здоровья участников трудового процесса в ч. 5 комментируемой статьи содержится норма, запрещающая применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась. В ч. 7 указанной статьи установлено, что требования к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также к средствам измерений, применяемым для указанных измерений, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ об обеспечении единства измерений и законодательством РФ о техническом регулировании.

Федеральный закон от 26.06.2008 N 102-ФЗ "Об обеспечении единства измерений" регулирует отношения, возникающие при выполнении измерений, установлении и соблюдении требований к измерениям, единицам величин, эталонам единиц величин, стандартным образцам, средствам измерений, применении стандартных образцов, средств измерений, методик (методов) измерений, а также при осуществлении деятельности по обеспечению единства измерений, предусмотренной законодательством РФ об обеспечении единства измерений, в т.ч. при выполнении работ и оказании услуг по обеспечению единства измерений (ч. 2 ст. 1).

Порядок организации и проведения санитарно-эпидемиологических экспертиз, обследований, исследований, испытаний и токсикологических, гигиенических и иных видов оценок, Порядок выдачи санитарно-эпидемиологических заключений, Положение о реестре санитарно-эпидемиологических заключений о соответствии (несоответствии) государственным санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам видов деятельности (работ, услуг), продукции, проектной документации утверждены Приказом Роспотребнадзора от 19.07.2007 N 224 и действуют в части, не противоречащей решению Комиссии Таможенного союза от 28.05.2010 N 299 "О применении санитарных мер в таможенном союзе" и Административному регламенту Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по предоставлению государственной услуги по выдаче на основании результатов санитарно-эпидемиологических экспертиз, расследований, обследований, исследований, испытаний и иных видов оценок, оформленных в установленном порядке, санитарно-эпидемиологических заключений, утв. Приказом Роспотребнадзора от 18.07.2012 N 775 (см. письмо Роспотребнадзора от 02.07.2013 N 01/7446-13-31 "О Приказе Роспотребнадзора от 19.07.2007 N 224").

Санитарно-эпидемиологическая экспертиза, расследования, обследования, исследования, испытания, токсикологические, гигиенические и другие виды оценок в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия человека включены в Перечень услуг, которые являются необходимыми и обязательными для предоставления федеральными органами исполнительной власти государственных услуг и предоставляются организациями, участвующими в предоставлении государственных услуг (п. 1 перечня услуг, утв. Постановлением Правительства РФ от 06.05.2011 N 352). Порядок определения федеральными органами исполнительной власти размера платы за оказание включенных в данный перечень услуг установлен Правилами определения размера платы за оказание услуг, которые являются необходимыми и обязательными для предоставления федеральными органами исполнительной власти, государственной корпорацией по атомной энергии "Росатом" государственных услуг, утв. Постановлением Правительства РФ от 06.05.2011 N 352.

В соответствии с указанными Правилами в случае, если иное не установлено постановлениями Правительства РФ, методика определения размера платы, а также предельные размеры платы за оказание необходимых и обязательных услуг утверждаются: федеральными министерствами - в отношении необходимых и обязательных услуг, которые предоставляются федеральными государственными учреждениями или федеральными унитарными предприятиями, находящимися в ведении этих министерств либо федеральных служб или федеральных агентств, подведомственных этим министерствам; федеральными службами или федеральными агентствами, руководство деятельностью которых осуществляет Президент РФ или Правительство РФ, - в отношении необходимых и обязательных услуг, которые предоставляются федеральными государственными учреждениями и федеральными унитарными предприятиями, находящимися в ведении указанных служб и агентств; Государственной корпорацией по атомной энергии "Росатом" - в отношении необходимых и обязательных услуг, которые предоставляются организациями Государственной корпорации по атомной энергии "Росатом" и их дочерними обществами, а также подведомственными Государственной корпорации по атомной энергии "Росатом" федеральными унитарными предприятиями (п. 2).

В частности, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 06.05.2011 N 352 Приказом Роспотребнадзора от 17.09.2012 N 907 утверждены Методика определения размера платы, а также предельные размеры платы за санитарно-эпидемиологические экспертизы, расследования, обследования, исследования, испытания, токсикологические, гигиенические и другие виды оценок в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия человека. Методика определения размера платы, а также предельные размеры платы за санитарно-эпидемиологическую экспертизу, расследования, обследования, исследования, испытания, токсикологические, гигиенические и другие виды оценок, оказываемые федеральным государственным бюджетным учреждением "Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора" Управления делами Президента РФ, утверждены Приказом Управления делами Президента РФ от 09.04.2013 N 169.

**4.** Ввод производственных объектов, законченных строительством или реконструированных, в эксплуатацию осуществляется в соответствии с требованиями ст. 55 Градостроительного кодекса РФ. При этом новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

В частности, для принятия решения о выдаче разрешения на ввод объекта в эксплуатацию необходимы такие документы, как: заключение органа государственного строительного надзора (в случае если предусмотрено осуществление государственного строительного надзора) о соответствии построенного, реконструированного объекта капитального строительства требованиям технических регламентов и проектной документации, в т.ч. требованиям энергетической эффективности и требованиям оснащенности объекта капитального строительства приборами учета используемых энергетических ресурсов; заключение федерального государственного экологического надзора в случаях, предусмотренных ч. 7 ст. 54 Кодекса (подп. 9 п. 3 ст. 55 Градостроительного кодекса РФ).

В соответствии с ч. 6 ст. 370 ТК профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов.

В случаях использования работодателем новых, ранее не применявшихся вредных или опасных веществ на него возлагаются дополнительные обязанности. Он обязан до начала использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников. Помимо этого, изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников, являются основаниями для проведения внеплановой специальной оценки условий труда (подп. 3, 4 ч. 1 ст. 17 **Закона о специальной оценке условий труда**).

Статья 216. Государственное управление охраной труда

Комментарий к статье 216

**1.** Охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности требует определенной организации и нуждается в управлении как на уровне государства, так и на уровне отдельной организации.

В соответствии со ст. 210 ТК государственное управление охраной труда является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда. Государственное управление охраной труда осуществляется на федеральном уровне, на уровне субъектов РФ в пределах их полномочий и органами местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ.

Государственное управление охраной труда на уровне Российской Федерации осуществляется непосредственно Правительством РФ или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Минтрудом России), а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

**2.** Правительство РФ является высшим исполнительным органом государственной власти Российской Федерации, который осуществляет регулирование отношений в социально-экономической сфере, а значит, и в области охраны труда, принимает меры по реализации трудовых прав граждан, руководит работой федеральных министерств и иных федеральных органов исполнительной власти и контролирует их деятельность, распределяет функции между федеральными органами исполнительной власти, утверждает положения о федеральных министерствах и об иных федеральных органах исполнительной власти и др. (ст. ст. 12, 13, 16 Федерального конституционного закона от 17.12.1997 N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации").

В целях государственного управления охраной труда ч. 5 комментируемой статьи Правительству РФ предоставлены дополнительные полномочия по обеспечению разработки нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда, обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда, координации научно-исследовательских работ в области охраны труда и обеспечению распространения передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда и др.

**3.** Минтруд России, будучи федеральным органом исполнительной власти, который по заданию Правительства РФ осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере условий и охраны труда, самостоятельно принимает следующие нормативные правовые акты:

- порядок проведения государственной экспертизы условий труда;

- порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, ее форма, порядок формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

- методика проведения специальной оценки условий труда, классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, форма отчета о результатах проведения специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению;

- особенности проведения специальной оценки условий труда в отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случае, если выполнение работ по проведению специальной оценки условий труда создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц;

- форма сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, технические требования к нему, инструкция по заполнению бланка сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, порядок формирования и ведения реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда;

- методика снижения класса (подкласса) условий труда при применении работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом по согласованию с Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;

- порядок формирования, хранения и использования сведений, содержащихся в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда;

- методические рекомендации по определению размера платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда;

- типовое положение о системе управления охраной труда;

- классификация видов экономической деятельности по классам профессионального риска;

- порядок оценки уровня профессионального риска;

- положение о системе управления профессиональными рисками;

- типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;

- перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы переноски и перемещения тяжестей работниками в возрасте до 18 лет;

- перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную;

- порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников организаций, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей;

- перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, правила аккредитации, включающие в себя требования аккредитации, которым должны соответствовать организации, оказывающие услуги в области охраны труда, порядок проведения контроля за деятельностью аккредитованных организаций, а также порядок приостановления или отзыва аккредитации;

- рекомендации о структуре и численности работников службы охраны труда в организации;

- 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 по охране труда и типовые инструкции по охране труда, стандарты безопасности труда; типовые межотраслевые нормы труда;

- типовые нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты; типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств;

- правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания; нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов; нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;

- перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов;

- правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;

- 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 и порядок ее составления (по согласованию с Министерством здравоохранения Российской Федерации); формы справки о результатах установления степени утраты профессиональной трудоспособности и выписки из акта освидетельствования гражданина с указанием результатов установления степени утраты профессиональной трудоспособности, выдаваемых федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы; типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда и др. (п. п. 5.2.14 - 5.2.28, 5.2.30 - 5.2.36, 5.2.38 - 5.2.41 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 610).

**4.** Другие федеральные органы исполнительной власти осуществляют управление охраной труда в соответствии с их компетенцией, закрепленной в положениях об этих органах или в иных нормативных правовых актах. Так, например, принятым в соответствии с ч. 2 ст. 100 ТК Постановлением Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" установлено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России и Минздравом России, а при отсутствии соответствующего федерального органа исполнительной власти - Минтрудом России.

**5.** Особая роль в механизме государственного управления охраной труда принадлежит федеральным органам исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Полномочия указанной службы определены Положением о Федеральной службе по труду и занятости, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 N 324. Роструд осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Федеральные органы исполнительной власти, выполняющие функции надзора и контроля, выявляют случаи нарушения требований охраны труда и причины их возникновения, пресекают факты подобных нарушений, а также применяют меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами государственных требований охраны труда.

При осуществлении федеральными органами исполнительной власти отдельных функций нормативного правового регулирования, специальных разрешительных, надзорных и контрольных функций в области охраны труда они обязаны согласовывать принимаемые ими решения и координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ч. 3 ст. 216).

**6.** Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий. Осуществляя государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ, федеральные органы исполнительной власти в соответствии с их компетенцией издают обязательные для исполнения органами государственной власти, органами местного самоуправления, юридическими лицами и гражданами правила поведения в области охраны труда либо осуществляют контроль и надзор за исполнением ими государственных требований охраны труда, а также координируют деятельность различных органов в области охраны труда.

Полномочия органов исполнительной власти субъектов РФ в области государственного управления охраной труда установлены ТК (ч. 6 ст. 216), законами и иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней. Разграничение предметной компетенции между органами исполнительной власти субъектов РФ и наделение их иными полномочиями, не отнесенными к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, регулируются нормативными правовыми актами регионального уровня. Так, например, Законом г. Москвы от 12.03.2008 N 11 "Об охране труда в городе Москве" определены полномочия в области охраны труда Правительства Москвы, органов исполнительной власти города Москвы (ст. 8), а также органов местного самоуправления внутригородских муниципальных образований в городе Москве (ст. 9).

**7.** В соответствии с ч. 2 ст. 132 Конституции РФ органы местного самоуправления могут наделяться законом отдельными государственными полномочиями с передачей необходимых для их осуществления материальных и финансовых средств.

Исходя из этого общего правила ч. 4 комментируемой статьи содержит положение о том, что отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ. Порядок наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями определен в ст. 19 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации".

Вопросы передачи отдельных полномочий по управлению охраной труда органам местного самоуправления на практике обычно решаются законодательством субъектов РФ. Например, в соответствии со ст. 2 Закона Республики Хакасия от 27.09.2007 N 60-ЗРХ (ред. от 03.10.2017) "О наделении органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Республики Хакасия отдельными государственными полномочиями в области охраны труда" органы местного самоуправления наделены следующими государственными полномочиями в области охраны труда:

участие в разработке государственных программ Республики Хакасия улучшения условий и охраны труда;

участие в координировании проведения на территории соответствующего муниципального образования в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

осуществление в установленном порядке сбора и обработки информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории соответствующего муниципального образования;

оказание консультативной и методической помощи работодателям и работникам по вопросам соблюдения законодательства об охране труда, установления компенсаций работникам за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда на территории соответствующего муниципального образования; распространение передового опыта работы по улучшению условий и охраны труда, проведение совещаний, смотров-конкурсов, дней охраны труда на территории соответствующего муниципального образования;

участие в расследовании несчастных случаев на производстве, в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев со смертельным исходом на территории соответствующего муниципального образования.

Отдельными государственными полномочиями по государственному управлению охраной труда наделены органы местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Приморского края (Закон Приморского края от 09.11.2007 N 153-КЗ "О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями по государственному управлению охраной труда"), органы местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Забайкальского края (Закон Забайкальского края от 29.12.2008 N 100-ЗЗК (ред. от 01.03.2017) "О наделении органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов отдельными государственными полномочиями в сфере труда"), органы местного самоуправления Хабаровского края (Закон Хабаровского края от 25.11.2009 N 276 (ред. от 29.06.2016) "О наделении органов местного самоуправления Хабаровского края отдельными государственными полномочиями Хабаровского края по государственному управлению охраной труда").

Контроль за реализацией переданных органам местного самоуправления полномочий по управлению охраной труда осуществляется органами государственной власти, передавшими им эти полномочия, а также иными органами, уполномоченными осуществлять указанный контроль, в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъекта РФ.

**8.** В настоящее время наблюдается изменение подходов к государственному управлению охраной труда. В государственную программу Российской Федерации "Содействие занятости населения", утв. Постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 N 298, включена подпрограмма "Безопасный труд", предусматривающая разработку и внедрение предупредительной модели управления охраной труда, модернизацию инструментов государственного управления охраной труда, стимулирование работодателей к улучшению условий труда на рабочих местах (см. Постановление Правительства РФ от 30.03.2018 N 363).

Статья 216.1. Государственная экспертиза условий труда

Комментарий к статье 216.1

**1.** Государственная экспертиза условий труда - это оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 209 ТК).

В комментируемой статье определены органы, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, цели и основания ее осуществления, а также права и обязанности лиц, осуществляющих указанную экспертизу.

Особенности осуществления экспертизы в отношении такого объекта государственной экспертизы условий труда, как качество специальной оценки условий труда, предусмотрены **Законом о специальной оценке условий труда**, положениями которого определены органы, осуществляющие экспертизу качества специальной оценки условий труда, основания для ее проведения, условия взимания платы, правила урегулирования разногласий по вопросам проведения указанной экспертизы, установлена обязанность передачи результатов экспертизы в информационную систему учета и порядок ее осуществления (ст. 24, ч. 3 ст. 18).

Согласно ч. 1 комментируемой статьи государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Осуществление государственной экспертизы условий труда в целях оценки правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников отнесено к полномочиям Федеральной службы по труду и занятости (п. 5.5.14 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 N 324). Руководитель Федеральной службы по труду и занятости является главным государственным инспектором труда Российской Федерации, который осуществляет руководство федеральной инспекцией труда. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда закреплены в ст. 355 ТК (см. коммент. к ней).

Государственная экспертиза условий труда осуществляется также органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда. Так, например, в Москве полномочие по проведению государственной экспертизы условий труда предоставлено Управлению развития трудовых отношений и охраны труда Департамента труда и социальной защиты города Москвы (Приказ ДТСЗН г. Москвы от 02.02.2017 N 87 "О проведении государственной экспертизы условий труда в городе Москве"), в Санкт-Петербурге полномочием по организации и осуществлению государственной экспертизы условий труда наделен Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга (п. 3.2-4 Положения о Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, утв. Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 12.12.2006 N 1542). Осуществление на территории Иркутской области в установленном порядке государственной экспертизы условий труда отнесено к функциям Министерства труда и занятости Иркутской области (подп. 10 п. 7 Положения о Министерстве труда и занятости Иркутской области, утв. Постановлением Правительства Иркутской области от 03.12.2012 N 688-пп).

**Законом о специальной оценке условий труда** предусмотрено осуществление органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда экспертизы в отношении такого объекта государственной экспертизы условий труда, как качество специальной оценки условий труда (ч. 1 ст. 24).

**2.** В ч. 3 комментируемой статьи определены цели осуществления государственной экспертизы условий. Указанная экспертиза проводится в целях оценки: качества проведения специальной оценки условий труда; правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; фактических условий труда работников.

**3.** Основаниями для проведения государственной экспертизы условий труда служат определения судебных органов, обращения органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования РФ.

Так, по результатам государственного контроля (надзора), поступлений заявлений работников, профессиональных союзов, из объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости (государственная инспекция труда) направляет представления о проведении органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда государственной экспертизы условий труда (п. 10.18 Типового положения о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости, утв. Приказом Минтруда России от 26.05.2015 N 318н).

Как следует из ч. 2 ст. 24 **Закона о специальной оценке условий труда**, экспертиза качества специальной оценки условий труда осуществляется: по представлениям территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в связи с осуществлением мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований этого Закона, в том числе на основании заявлений работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков, организаций, проводивших специальную оценку условий труда; по поданным непосредственно в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, заявлениям работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков, организаций, проводивших специальную оценку условий труда.

Проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда на основании поданных непосредственно в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, заявлений работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков, организаций, проводивших специальную оценку условий труда, осуществляется на платной основе за счет средств заявителя. Методические рекомендации по определению размера платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда утверждены Приказом Минтруда России от 09.10.2014 N 682н.

**4.** Порядок проведения государственной экспертизы условий труда утвержден Приказом Минтруда России от 12.08.2014 N 549н.

Порядок предоставления государственной услуги по осуществлению государственной экспертизы условий труда, осуществляемой в целях оценки правильности предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам организаций, входящих в группы компаний (корпорации, холдинги и иные объединения юридических лиц), имеющих филиалы, представительства и (или) дочерние общества, действующие на постоянной основе на территории нескольких субъектов Российской Федерации, определен Приказом Минтруда России от 05.12.2016 N 708н "Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по осуществлению государственной экспертизы условий труда".

В субъектах РФ также действуют административные регламенты, определяющие порядок предоставления органами исполнительной власти субъектов РФ государственной услуги по проведению государственной экспертизы условий труда. Так, например, административные регламенты, устанавливающие порядок предоставления государственной услуги по осуществлению государственной экспертизы условий труда, утверждены Комитетом по труду и занятости населения Московской области (см. распоряжение Мособлтруда от 04.12.2012 N 62-р "Об утверждении Административного регламента Комитета по труду и занятости населения Московской области исполнения государственной функции по проведению государственной экспертизы условий труда в организациях, осуществляющих свою деятельность на территории Московской области"), Комитетом по труду и занятости населения Санкт-Петербурга (см. распоряжение Комитета по труду и занятости населения Правительства Санкт-Петербурга от 28.09.2016 N 198-р "Об утверждении Административного регламента Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга по предоставлению государственной услуги по организации и осуществлению государственной экспертизы условий труда"), Департаментом труда и занятости населения Республики Марий Эл (см. Приказ Департамента труда и занятости населения Республики Марий Эл от 24.10.2016 N 165-П "Об утверждении Административного регламента Департамента труда и занятости населения Республики Марий Эл предоставления государственной услуги по проведению государственной экспертизы условий труда"). Приказом Министерства труда и социального развития Республики Адыгея от 17.05.2016 N 111 утвержден Административный регламент Министерства труда и социального развития Республики Адыгея предоставления государственной услуги "Осуществление государственной экспертизы условий труда". Приказом Министерства социальной защиты, труда и занятости Республики Карелия от 30.01.2017 N 72-П утвержден Административный регламент предоставления государственной услуги по осуществлению государственной экспертизы условий труда.

Для проведения государственной экспертизы условий труда по обращениям органов исполнительной власти, работодателей, их объединений, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования РФ, а также иных страховщиков, организаций, проводивших специальную оценку условий труда (в случае проведения государственной экспертизы в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда), заявитель направляет в орган государственной экспертизы условий труда заявление о проведении государственной экспертизы условий труда. Требования к содержанию заявления и прилагаемым к нему документам определены в зависимости от объекта экспертизы и установлены п. 11 Порядка проведения государственной экспертизы условий труда.

В случае если документация и материалы для проведения государственной экспертизы условий труда не были представлены лицами, имеющими право на обращение с заявлением о проведении государственной экспертизы условий труда, органы, уполномоченные на проведение государственной экспертизы условий труда, самостоятельно запрашивают указанные документацию и материалы в органах и организациях, в отношении которых проводится государственная экспертиза условий труда, а также в органах, предоставляющих государственные услуги, иных государственных органах, органах местного самоуправления и подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организациях, если указанные документация и материалы находятся в распоряжении таких органов либо организаций в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, муниципальными правовыми актами (ч. 2 ст. 216.1).

Срок проведения государственной экспертизы условий труда определяется руководителем государственной экспертизы в зависимости от трудоемкости экспертных работ и не должен превышать 30 рабочих дней со дня регистрации в органе государственной экспертизы условий труда оснований для государственной экспертизы условий труда. На основании п. 18 Порядка проведения государственной экспертизы условий труда указанный срок может быть продлен руководителем органа государственной экспертизы условий труда, но не более чем на 60 рабочих дней.

При осуществлении экспертизы могут проводиться исследования (испытания) и измерения факторов производственной среды и трудового процесса с привлечением в случае необходимости аккредитованных в установленном порядке испытательных лабораторий (центров).

По результатам государственной экспертизы условий труда государственным экспертом (экспертной комиссией) составляется проект заключения государственной экспертизы условий труда, который подписывается государственным экспертом (членами экспертной комиссии) и утверждается руководителем государственной экспертизы.

В зависимости от объекта государственной экспертизы условий труда в проекте заключения государственной экспертизы условий труда содержится один из следующих выводов: о качестве проведения специальной оценки условий труда; об обоснованности предоставления (непредоставления) и объемов предоставляемых гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; о соответствии фактических условий труда работников государственным нормативным требованиям охраны труда.

В случае несогласия с выводами, содержащимися в проекте заключения государственной экспертизы условий труда, члены экспертной комиссии вправе изложить в письменной форме свое особое мнение и приложить его к проекту заключения государственной экспертизы условий труда. Особое мнение члена экспертной комиссии подлежит рассмотрению на заседании экспертной комиссии, по результатам которого может быть принято решение о внесении изменений в проект заключения государственной экспертизы условий труда. Решение экспертной комиссии принимается большинством голосов ее членов, фиксируется в протоколе заседания экспертной комиссии, который утверждается руководителем государственной экспертизы.

Сведения о результатах проведенной государственной экспертизы условий труда направляются органом государственной экспертизы условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения (п. 41 Порядка проведения государственной экспертизы условий труда). Результаты государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда, за исключением сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну, передаются органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (ч. 6 ст. 24, ст. 18 **Закона о специальной оценке условий труда**, п. 8 Порядка формирования, хранения и использования сведений, содержащихся в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда, утв. Приказом Минтруда России от 03.11.2015 N 843н).

Заявители имеют право на обжалование решений и действий (бездействия), принятых (осуществляемых) в ходе проведения государственной экспертизы условий труда. Разногласия по вопросам проведения государственной экспертизы условий труда в целях оценки правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и фактических условий труда работников рассматриваются в судебном порядке, а также в досудебном порядке в соответствии с законодательством об организации предоставления государственных и муниципальных услуг.

В отношении такого объекта государственной экспертизы условий труда, как качество проведения специальной оценки условий труда, разногласия по вопросам проведения государственной экспертизы условий труда рассматриваются в соответствии с ч. ч. 4 и 5 ст. 24 **Закона о специальной оценке условий труда** Минтрудом России бесплатно с учетом требований Федерального закона от 27.07.2010 N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг" и положений Порядка рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, работодателей, их объединений, страховщиков, территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, организаций, проводивших специальную оценку условий труда, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда, утв. Приказом Минтруда России от 08.09.2016 N 501н.

Приказом Минтруда России от 08.07.2016 N 350н утвержден Административный регламент предоставления Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации государственной услуги по рассмотрению разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, работодателей, их объединений, страховщиков, организаций, проводивших специальную оценку условий труда, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда.

**5.** В случае обнаружения несоответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда государственные инспекторы труда имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке, а также направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда (см. коммент. к ст. 357).

Статья 217. Служба охраны труда в организации

Комментарий к статье 217

**1.** Основное звено в системе управления охраной труда - служба охраны труда в организации, функции которой непосредственно связаны с производственной или иной трудовой деятельностью. От ее деятельности в первую очередь зависит уровень работы по созданию безопасных и здоровых условий труда.

Управление охраной труда в организации осуществляет ее руководитель, который для организации работы по охране труда в организации создает службу охраны труда.

В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи служба охраны труда создается у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек. Вместо создания службы охраны труда у указанного работодателя допускается введение должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности (ч. 2 ст. 217).

Служба охраны труда создается в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы, и подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей.

**2.** Постановлением Минтруда России от 22.01.2001 N 10 утверждены Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях. Данный акт имеет рекомендательный характер и может быть использован в качестве основы для разработки систем нормирования труда, устанавливаемых в организациях.

Списочную численность работников службы охраны труда определяет руководитель организации в зависимости от численности работающих, характера условий труда, степени опасности производств, количества самостоятельных производственных структурных подразделений организации и других факторов.

В организациях со среднесписочной численностью работников (при отсутствии рабочих, занятых на тяжелых связанных с вредными и опасными условиями труда работах) до 700 человек функции службы охраны труда могут выполнять отдельные специалисты по охране труда. В организациях с большей численностью создается бюро охраны труда при штатной численности работников 3 - 5 единиц (включая начальника) или отдел - при штатной численности работников от 6 единиц.

В обособленных производственных структурах численностью от 400 человек и свыше численность работников службы охраны труда рассчитывается отдельно для каждой структуры. Под такой структурой понимаются предприятия, цеха, управления автомобильного транспорта и жилищно-коммунального хозяйства, входящие в структуру организации, расположенные на разных производственных площадках и имеющие законченный производственный цикл.

**3.** Служба охраны труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями организации, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или иными уполномоченными работниками представительных органов, службой охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), а также с федеральными органами исполнительной власти и органом исполнительной власти соответствующего субъекта РФ в области охраны труда, органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и органами общественного контроля.

**4.** В целях оказания помощи работодателям в организации работы службы охраны труда Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 N 14 утверждены Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации, предусматривающие порядок формирования, основные задачи и функции службы, а также права работников службы.

В соответствии с Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации на службу охраны труда предлагается возложить следующие функции:

- учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами;

- организация и участие в проведении специальной оценки условий труда;

- разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами;

- оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий;

- участие в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения по охране труда организации;

- оказание помощи руководителям подразделений в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда;

- организация расследования несчастных случаев на производстве; участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая; оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда, в соответствии с установленными сроками;

- организация своевременного обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя, и участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

- составление (при участии руководителей подразделений) перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда;

- обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами организации (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда и др.

**5.** Руководитель организации, численность работников которой не превышает 50 человек, может ввести должность специалиста по охране труда, на которую назначаются, как правило, лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда, либо специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы, или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы 3 - 5 лет. Все указанные лица должны пройти специальное обучение по охране труда.

Стороны Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы договорились обеспечить развитие системы подготовки и переподготовки специалистов в сфере охраны труда с использованием современных технологий обучения (п. 5.10).

**6.** При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации (ч. 3 ст. 217).

Перечень услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н. Данные Правила устанавливают порядок проведения обязательной аккредитации организаций на право оказания ими услуг по осуществлению функций службы охраны труда или специалиста по охране труда работодателя, численность работников которого не превышает 50 человек, а также по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

Для организаций, оказывающих такую услугу в области охраны труда, как проведение специальной оценки условий труда, порядок аккредитации устанавливается законодательством о специальной оценке условий труда. Требования к организациям, проводящим специальную оценку условий труда, определены ч. 1 ст. 19 **Закона о специальной оценке условий труда**. Правила допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда, а также формирования и ведения реестра организаций, проводящих специальную оценку условий труда, утверждены Постановлением Правительства РФ от 30.06.2014 N 599.

Организации, аккредитованные в соответствии с Правилами аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н, в качестве организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, вправе проводить специальную оценку условий труда до истечения срока действия имеющихся на день вступления в силу **Закона о специальной оценке условий труда** аттестатов аккредитации испытательных лабораторий (центров) этих организаций, но не позднее чем до 31.12.2018 включительно.

**7.** В организациях, специфика деятельности которых требует проведения с персоналом большого объема работы по обеспечению безопасности труда, рекомендуется создание кабинета охраны труда; в организациях с небольшой численностью работников и в структурных подразделениях организаций - уголка охраны труда. В организациях, производственная деятельность которых связана с перемещением работников по объектам и нахождением на временных участках работы (например, при работе вахтово-экспедиционным методом), целесообразно оборудовать передвижные кабинеты охраны труда и уголки охраны труда. Решение о создании кабинета охраны труда или уголка охраны труда принимается руководителем организации (его представителем).

Для оказания помощи работодателям при формировании кабинета охраны труда и уголка охраны труда Постановлением Минтруда России от 17.01.2001 N 7 утверждены Рекомендации по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда. В указанном акте определены цели, основные направления работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, общие требования к процессу организации их работы.

**8.** Приказом Ростехрегулирования от 21.04.2009 N 138-ст утвержден и введен в действие ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию", согласно которому организация работ по охране труда предусматривает наряду с другими организационными мероприятиями организацию службы охраны труда (п. 7.1.1). Данным стандартом установлено, что служба охраны труда в организации предназначена для: организации профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами; организации работы по обеспечению охраны труда и улучшению условий и охраны труда; организации работ по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда; контроля соблюдения работниками требований охраны труда, содержащихся в законах, и иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов; информирования и консультирования работников организации, в т.ч. ее руководителей, по вопросам охраны труда; изучения и распространения передового опыта по охране труда, пропаганде перспективных направлений обеспечения охраны труда (п. 7.3.3.1). Структуру и численность работников службы охраны труда в соответствии с требованиями законодательства и рекомендациями федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, устанавливает работодатель (п. 7.3.3.3).

Приказом Ростехрегулирования от 10.08.2009 N 283-ст утвержден ГОСТ Р 12.0.009-2009 "Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда на малых предприятиях. Требования и рекомендации по применению", в п. 4.3.1 которого указано, что система управления охраной труда на этапе функционирования предприятия с числом работников менее 50 человек накладывает на работодателя большой круг ответственности по выполнению обязанностей отсутствующих специалистов по охране труда. Замена специалистов может быть выполнена по договорам обслуживания, совместительства (в т.ч. по основному месту работы), услуги. Система управления охраной труда на этапе функционирования предприятия с числом работников более 50 человек обязывает работодателя создавать службу по охране труда (п. 4.3.1.2).

В соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007. "Международный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования", введенным в действие Приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 N 169-ст, национальная политика по системам управления охраной труда должна устанавливать общие принципы и процедуры для содействия сотрудничеству и поддержке систем управления охраной труда в организации инспекциями труда, службами охраны труда и другими национальными органами государственного надзора и контроля и направления их деятельности по использованию управления охраной труда (подп. "д" п. 3.1.2). Компетентное учреждение должно проводить мероприятия и обеспечивать инспекции труда, службы охраны труда и другие общественные или частные службы, агентства или учреждения, связанные с охраной труда, включая организации здравоохранения, специализированными руководящими указаниями для содействия и помощи организациям в осуществлении СУОТ. При этом под службами охраны труда в данном стандарте в соответствии с международной практикой понимают внешние для работодателя организации, профессионально оказывающие услуги по охране труда (п. 3.1.4).

Аналогичные положения содержатся и в ГОСТ 12.0.230.1-2015 "Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007", введенном в действие с 01.03.2017 Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 601-ст (см. подп. "д" п. 4.1.2, п. 4.1.4 ГОСТ 12.0.230.1-2015).

Как усматривается из положений ГОСТ 12.0.230.3-2016 "Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка результативности и эффективности", введенного в действие с 01.01.2018 Приказом Росстандарта от 31.05.2017 N 471-ст, формирование показателей результативности и эффективности деятельности в области охраны труда (ПРЭД) на основании представленных исходных данных, как правило, осуществляется службой охраны труда организации (п. 6.6).

С учетом требований указанных стандартов в организациях разрабатываются собственные стандарты системы управления охраной труда. Так, например, распоряжением ОАО "РЖД" от 29.12.2016 N 2773р утвержден Стандарт ОАО "РЖД" "Система управления охраной труда в ОАО "РЖД". Общие положения" (СТО РЖД 15.001-2016), который введен в действие с 20.02.2017, определена структура системы управления охраной труда, в которую входят службы, отделы, сектора, специалисты охраны труда и промышленной безопасности железных дорог (п. 6.2).

**9.** Отсутствие службы охраны труда или должности специалиста по охране труда при численности работников более 50 человек указано в числе типовых нарушений требований охраны труда, которое отнесено к среднему риску причинения вреда работникам (6 баллов) (см. п. 53 Перечня типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений, размещенного на сайте Роструда России (https://www.rostrud.ru) по состоянию на 25.12.2017).

Статья 218. Комитеты (комиссии) по охране труда

Комментарий к статье 218

**1.** Составной частью системы управления охраной труда организации является комитет по охране труда. В соответствии с п. 2.2 Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования" комитет (комиссия) по охране труда - комитет, в состав которого входят представители работников и представители работодателей, созданный и функционирующий на уровне организации согласно национальным законам, правилам и практике.

Согласно п. 5.1.2 Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230.1-2015 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007", введенного в действие с 01.03.2017 Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 601-ст, работодатель должен обеспечивать создание, формирование и эффективное функционирование комитета (комиссии) по охране труда и признание представителей работников по охране труда в соответствии с национальными законами и практикой.

Для осуществления оценки и подтверждения соответствия системы управления охраной труда требованиям ГОСТ 12.0.230-2007 в качестве критерия соответствия рассматриваются факты создания и функционирования в организации комитета (комиссии) по охране труда (там, где они должны быть согласно национальному законодательству) (п. 4.2.3 Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230.2-2015 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования", введенного в действие с 01.03.2017 Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 603-ст). При этом организация может и иными способами в соответствии с национальным законодательством и сложившейся у нее практикой продемонстрировать вовлечение работников и (или) их представителей в управление охраной труда.

Комитет (комиссия) является одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Его работа строится на принципах социального партнерства.

Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Численность комитета определяется в зависимости от численности работников в организации, специфики производства, количества структурных подразделений и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

Выдвижение в комитет представителей работников организации может осуществляться на основании решения выборного(-ых) органа(-ов) первичной(-ых) профсоюзной(-ых) организации(-ий), если он (они) объединяет(-ют) более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представителей работодателя - работодателем. Состав комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

**2.** В соответствии со стандартом Российской Федерации ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию", утв. Приказом Ростехрегулирования от 21.04.2009 N 138-ст, задачами комитета (комиссии) являются:

разработка на основе предложений членов комитета (комиссии) программы совместных действий работодателя, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты (п. 7.5.3).

Комитет (комиссия) взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов (п. 7.5.2).

Комитет (комиссия) осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы (п. 7.5.6).

Члены комитета (комиссии) проходят обучение по охране труда по направлению работодателя на специализированные курсы не реже одного раза в три года за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования РФ (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда (п. 7.5.7).

Обеспечение деятельности комитета (комиссии), его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливают коллективный договор, локальные нормативные правовые акты организации (п. 7.5.8).

**3.** Положение о комитете (комиссии) организации разрабатывается на основе Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда, утв. Приказом Минтруда России от 24.06.2014 N 412н. Положение о комитете организации утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа.

Типовым положением предусмотрены основные задачи, функции и права комитета (комиссии) по охране труда.

Члены комитета отчитываются не реже одного раза в год перед выборным органом первичной профсоюзной организации или собранием (конференцией) работников о проделанной ими в комитете работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) работников вправе отзывать из состава комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава комитета и назначать вместо них новых представителей (п. 16 Типового положения).

Статья 219. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда

Комментарий к статье 219

**1.** В комментируемой статье перечислены основные права, которые призваны обеспечить не только сохранение жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности, но и возможность сохранить работу в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

Поскольку многие закрепленные в ст. 219 ТК права работника в сфере охраны труда конкретизированы в самостоятельных статьях раздела "Охрана труда" и других разделов Кодекса, при ее комментировании даются отсылки к соответствующим статьям ТК. Помимо этого, со многими правами работника корреспондируют уже рассмотренные закрепленные в ст. 212 ТК обязанности работодателя, дающие представление о ряде прав работника, например на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, информацию об условиях труда на рабочем месте. В связи с этим в тексте комментируемой статьи также дается отсылка к статье об обязанностях работодателя. Некоторые права работника рассматриваются одновременно с гарантиями, закрепленными в ст. 220 ТК.

**2.** Обеспечение создания на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, возложено на работодателя. Об обеспечении работодателем права работника на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, см. коммент. к ст. 212 ТК.

**3.** Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является одним из видов социального страхования и создает основу для социальных гарантий пострадавшим на производстве. О праве работника на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний см. коммент. к ст. 184 ТК.

**4.** Обеспечение информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты возложено на работодателя. Об обеспечении права работника на получение достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте см. коммент. к ст. 212 ТК.

**5.** Право работника на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда вытекает из ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, в соответствии с которой каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. В случае возникновения в процессе работы непосредственной опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами) он вправе не выполнять работу до устранения такой опасности (например, отказаться от работы на высоте без оградительных устройств и при отсутствии предохранительного пояса). При этом работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам это невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством (см. коммент. к ст. 157 ТК).

Как усматривается из положения ч. 7 ст. 220 ТК, работник вправе также отказаться от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. При этом случаи, когда работник не может воспользоваться таким правом, в ТК не указываются. Поскольку Кодекс не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом вследствие производственной необходимости по основаниям, указанным в ст. 72.2 ТК, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст. 72.2 ТК по указанным выше причинам считается обоснованным (п. 19 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда не влечет для него каких-либо неблагоприятных последствий, например работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Об обеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты см. коммент. к ст. ст. 221 и 212 ТК.

Об обучении безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя см. коммент. к ст. 225 ТК.

**6.** Решение о ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда и о получении дополнительного профессионального образования высвобождаемыми в связи с этим работниками принимает работодатель. Работодатель за свой счет осуществляет дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196 ТК).

**7.** Работник вправе сделать запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

С этим правом работника корреспондируют соответствующие полномочия указанных органов (см. ст. ст. 356 и 370 ТК).

Порядок рассмотрения обращений граждан государственными органами, органами местного самоуправления и должностными лицами определен Федеральным законом от 02.05.2006 N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации". В соответствии со ст. 2 указанного Федерального закона граждане имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения, включая обращения объединений граждан, в т.ч. юридических лиц, в государственные органы, органы местного самоуправления и их должностным лицам, в государственные и муниципальные учреждения и иные организации, на которые возложено осуществление публично значимых функций, и их должностным лицам.

Обращение может быть устным, письменным или в виде электронного документа и выражено в форме предложения-рекомендации по совершенствованию законов и иных нормативных правовых актов, деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, развитию общественных отношений, улучшению социально-экономической и иных сфер деятельности государства и общества; заявления-просьбы гражданина о содействии в реализации его конституционных прав и свобод или конституционных прав и свобод других лиц, либо сообщения о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, недостатках в работе государственных органов, органов местного самоуправления и должностных лиц, либо критики деятельности указанных органов и должностных лиц; жалобы-просьбы гражданина о восстановлении или защите его нарушенных прав, свобод или законных интересов либо прав, свобод или законных интересов других лиц (ст. 4).

Рассмотрение обращений граждан осуществляется бесплатно.

Государственный орган, орган местного самоуправления или должностное лицо в течение 30 дней с момента поступления обращения обеспечивает объективное, всестороннее и своевременное его рассмотрение (в случае необходимости - с участием гражданина, направившего обращение) и принимает меры, направленные на восстановление или защиту нарушенных прав, свобод и законных интересов гражданина (ст. ст. 2, 10, 12).

С требованиями об оспаривании решений, действий (бездействия) органа государственной власти, органа местного самоуправления, иного органа, организации, наделенных отдельными государственными или иными публичными полномочиями, должностного лица, государственного или муниципального служащего гражданин может обратиться непосредственно в суд или оспорить решения, действия (бездействие) органа, организации, лица, наделенных государственными или иными публичными полномочиями, в вышестоящие в порядке подчиненности орган, организацию, у вышестоящего в порядке подчиненности лица либо использовать иные внесудебные процедуры урегулирования споров (ч. 1 ст. 218 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 N 21-ФЗ).

Право обратиться в суд с заявлением в защиту нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений предоставлено прокурору при обращении к нему граждан (ст. 45 ГПК РФ).

Право профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций и их органов представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников, в т.ч. и в сфере охраны труда, закреплено в ст. 11 Закона о профсоюзах (см. также коммент. к ст. 370 ТК).

Для урегулирования возникших между работником и работодателем разногласий по вопросам применения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (например, инвалида привлекают к сверхурочным работам без его согласия, работнику отказывают в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением) работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам (КТС) или в суд (см. коммент. к ст. ст. 385, 391).

**8.** Правом на внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра наделены лишь те категории работников, которые указаны в ч. 1 ст. 213 ТК (см. коммент. к ст. 213).

**9.** О предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, см. коммент. к ст. ст. 92, 116, 117, 147, 222.

Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Комментарий к статье 220

**1.** Конституционное право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, не только конкретизировано в ТК (ст. 219), но и обеспечено предоставлением государственных гарантий этого права (ст. 220), возложением на работодателя обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212), а также предоставлением работникам возможности защиты своих трудовых прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом, включая самозащиту, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и судебную защиту (ст. 352 ТК), установлением ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 419 ТК). В связи с этим объем гарантий права работника на охрану труда не ограничивается содержанием комментируемой статьи. Многие закрепленные в ст. 220 ТК гарантии логически связаны с конкретными правами работника и рассмотрены вместе с ними при комментировании соответствующих статей Кодекса.

**2.** В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи предусмотренные трудовым договором условия труда должны соответствовать требованиям охраны труда. Это означает, что при заключении с работником трудового договора работодатель (юридическое или физическое лицо) обязуется не только предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции и своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, но и обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 56 ТК). Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, в том числе работы с вредными или опасными условиями труда, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК), переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч. 4 ст. 72.1 ТК). Работодатель обязан соблюдать требования, предъявляемые законодательством к режиму труда и отдыха работников (см. коммент. к статьям разделов "Рабочее время" и "Время отдыха"), а также другие требования, предъявляемые законами и правилами охраны труда (см. коммент. к ст. ст. 184, 185, 212, 219, 221).

**3.** В случае нарушения государственных нормативных требований охраны труда и применения к работодателю такого вида наказания, как административное приостановление деятельности (ст. 3.12 КоАП РФ), или такой меры обеспечения производства по делам об административных правонарушениях, как временный запрет деятельности (ст. 27.16 КоАП РФ), работнику гарантировано на время приостановления работ не по его вине сохранение места работы (должности) и среднего заработка. На это время работник может быть переведен работодателем на другую работу, но только при соблюдении следующих условий: наличие согласия работника на такой перевод, оплата его труда по выполняемой работе в размере не ниже среднего заработка по прежней работе.

**4.** При причинении вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с **Законом о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**.

**5.** Одной из значительных гарантий права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, является федеральный государственный надзор за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда. Об осуществлении федерального государственного надзора см. коммент. к статьям гл. 57 "Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права".

Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Комментарий к статье 221

**1.** Под средствами индивидуальной защиты (СИЗ) понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. К средствам индивидуальной защиты, бесплатно выдаваемым работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и другими неблагоприятными условиями, относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, средства защиты рук, средства защиты головы, средства защиты лица, средства защиты органа слуха, средства защиты глаз), прошедшие сертификацию или декларирование соответствия.

В соответствии со ст. 2 **Закона о техническом регулировании** декларирование соответствия - это форма подтверждения соответствия продукции требованиям технических регламентов, а сертификация - форма осуществляемого органом по сертификации подтверждения соответствия объектов требованиям технических регламентов, документам по стандартизации или условиям договоров. Порядок прохождения обязательной сертификации и декларирования соответствия закреплен в гл. 4 указанного Закона.

Решением Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 N 878 принят Технический регламент Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" (ТР ТС 019/2011) и утверждены: Перечень стандартов, в результате применения которых на добровольной основе обеспечивается соблюдение требований Технического регламента Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" (ТР ТС 019/2011); Перечень документов в области стандартизации, содержащих правила и методы исследований (испытаний) и измерений, в том числе правила отбора образцов, необходимые для применения и исполнения требований технического регламента Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" (ТР ТС 019/2011) и осуществления оценки соответствия объектов технического регулирования.

Средства индивидуальной защиты (комплектующие изделия средств индивидуальной защиты) классифицируются по назначению в зависимости от защитных свойств согласно приложению N 2 к указанному техническому регламенту Таможенного союза.

Единые санитарно-эпидемиологические и гигиенические требования к средствам индивидуальной защиты определены в разд. 14 "Требования к средствам индивидуальной защиты" Единых санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований к товарам, подлежащим санитарно-эпидемиологическому надзору (контролю), утв. решением Комиссии Таможенного союза от 28.05.2010 N 299 "О применении санитарных мер в Таможенном союзе". В связи со вступлением в силу технического регламента Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" разд. 14 Единых санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований к товарам, подлежащим санитарно-эпидемиологическому надзору (контролю), утв. решением Комиссии Таможенного союза от 28.05.2010 N 299, применяется в отношении продукции, произведенной и выпущенной в обращение на основании документов о соответствии продукции указанным требованиям, выданных или принятых до 01.06.2012, в соответствии с п. п. 3.2 - 3.4 решения Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 N 878 (п. 1 решения Коллегии Евразийской экономической комиссии от 13.06.2012 N 89).

**2.** Приобретение работодателями, в том числе во временное пользование по договору аренды, средств индивидуальной защиты и предоставление их работникам осуществляются в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Установление типовых норм бесплатной выдачи работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств отнесено к полномочиям Минтруда России (п. п. 5.2.31, 5.2.32 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 610).

Так, Приказами Минздравсоцразвития России, а в последующем - Минтруда России утверждены:

- Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н);

- Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики (Приказ от 20.04.2006 N 297);

- Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сельского и водного хозяйств, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ от 12.08.2008 N 416н);

- Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам нефтяной промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ от 09.12.2009 N 970н);

- Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам предприятий по добыче и переработке урановых руд, по обогащению с ураном и его соединениями, по изготовлению топлива для ядерных реакторов и по производству электрической и тепловой энергии на атомных станциях, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ от 24.12.2009 N 1028н);

- Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам действующих и строящихся шахт, разрезов и организаций угольной и сланцевой промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ от 02.08.2013 N 341н);

- Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам химических производств, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ от 11.08.2011 N 906н);

- Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ от 22.06.2009 N 357н);

- Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам связи, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ от 18.06.2010 N 454н);

- Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций электроэнергетической промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ от 25.04.2011 N 340н);

- Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам целлюлозно-бумажного, гидролизного, лесохимического и деревообрабатывающего производств, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ Минтруда России от 17.11.2016 N 665н);

- Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам промышленности строительных материалов, стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ Минтруда России от 27.12.2017 N 882н);

- Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на геологических, топографо-геодезических, изыскательских, землеустроительных работах и в картографическом производстве (занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением) (Приказ Минтруда России от 28.12.2017 N 883н);

- Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам элеваторной, мукомольно-крупяной и комбикормовой промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ Минтруда России от 22.12.2017 N 863н), и др.

Типовые нормы устанавливают минимальные требования к перечню СИЗ, выдаваемых работнику для защиты от вредных и (или) опасных производственных факторов, в связи с чем выдача работникам СИЗ, предусмотренных типовыми нормами, не в полном объеме не допускается (см. письмо Минтруда России от 30.09.2016 N 15-2/ООГ-3519 "Об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты"). Работодатель не вправе уменьшать нормы выдачи СИЗ, предусмотренные типовыми нормами. Дополнительно к СИЗ, указанным в типовых нормах, могут выдаваться СИЗ по результатам проведения специальной оценки условий труда (см. письмо Минтруда России от 20.09.2016 N 15-2/ООГ-3388 "Об обеспечении работников, выполняющих периодические работы, средствами индивидуальной защиты").

По вопросу обеспечения работников санитарной одеждой, санитарной обувью и санитарными принадлежностями Министерством здравоохранения Российской Федерации предлагается утверждение соответствующих типовых норм бесплатной выдачи работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ уполномоченным федеральным органом исполнительной власти (Минтрудом России) (см.: письмо Минздрава России от 20.12.2017 N 27-3/3788 "О Типовых нормах бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты").

В соответствии с п. 42 Положения о государственных природных заповедниках в Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РСФСР от 18.12.1991 N 48, Приказом ФАНО России от 15.03.2018 N 3н утверждены нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и средств индивидуальной защиты работникам государственных природных заповедников, находящихся в ведении Федерального агентства научных организаций. Применяя данные нормы, следует учитывать, что Указом Президента РФ от 15.05.2018 N 215 "О структуре федеральных органов исполнительной власти" Федеральное агентство научных организаций упразднено, а его функции по нормативно-правовому регулированию и оказанию государственных услуг в соответствующей сфере деятельности, а также функции по управлению имуществом переданы Министерству науки и высшего образования РФ (п. 4).

**3.** Обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и уходу за ними установлены Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н.

Требования указанных Правил распространяются на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

При выдаче работникам средств индивидуальной защиты работодатель руководствуется типовыми нормами, соответствующими его виду деятельности. В случае отсутствия профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам средства индивидуальной защиты, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, а при отсутствии профессий и должностей в этих типовых нормах - типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ (п. 14). Так, например, аккумуляторщику, занятому на подземных горных работах (шахтах) в горнодобывающей промышленности, средства индивидуальной защиты должны выдаваться в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 25.12.2006 N 873.

Аккумуляторщику, работающему в организации автомобильного транспорта, средства индивидуальной защиты должны выдаваться в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н).

Для обеспечения средствами индивидуальной защиты работников связи следует руководствоваться Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам связи, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 18.06.2010 N 454н, а при отсутствии в данных Типовых нормах профессий и должностей - Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н (см. письмо Минтруда России от 16.03.2016 N 15-2/00Г-1049 по вопросу обеспечения работников средствами индивидуальной защиты).

Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочим, профессии которых указаны в соответствующих типовых нормах, выдаются те же средства индивидуальной защиты, что и работникам соответствующих профессий (п. 15). Предусмотренные в типовых нормах средства индивидуальной защиты рабочих, специалистов и других служащих выдаются указанным работникам и в том случае, если они по профессии и занимаемой должности являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты (п. 16).

Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные соответствующими типовыми нормами для совмещаемой профессии (по совмещаемому виду работ), с внесением отметки о выданных средствах индивидуальной защиты в личную карточку учета выдачи таких средств.

Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и другим лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством мероприятия по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с типовыми нормами и Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору). Работники сторонних организаций при выполнении работ в производственных цехах и участках, где имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, которые могут воздействовать на работников, должны быть обеспечены своим работодателем средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, предусмотренными для работников соответствующих профессий и должностей организации, в которую их направляют. Руководителям и специалистам, которые в соответствии с должностными обязанностями периодически посещают производственные помещения (площадки) и могут в связи с этим подвергаться воздействию вредных и (или) опасных производственных факторов, должны выдаваться соответствующие средства индивидуальной защиты в качестве дежурных (на время посещения данных объектов) (п. 18).

Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты. При проведении вводного инструктажа работник должен быть ознакомлен с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты.

Средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы. Выдача работникам средств индивидуальной защиты, в том числе иностранного производства, а также специальной одежды, находящейся у работодателя во временном пользовании по договору аренды, допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых средств индивидуальной защиты требованиям безопасности, установленным законодательством, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических средств индивидуальной защиты, оформленных в установленном порядке. Приобретение (в том числе по договору аренды) средств индивидуальной защиты, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускаются.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов. Например, комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами резиновыми или кирзовыми и наоборот, фартук прорезиненный - фартуком из полимерных материалов и наоборот, рукавицы - перчатками и наоборот, перчатки резиновые - перчатками из полимерных материалов и наоборот, вачеги - перчатками теплостойкими из синтетического материала и наоборот, нарукавники пластиковые - нарукавниками из полимерных материалов и наоборот.

В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как жилет сигнальный, страховочная привязь, удерживающая привязь (предохранительный пояс), диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и щитки, фильтрующие средства индивидуальной защиты органов дыхания с противоаэрозольными и противогазовыми фильтрами, изолирующие средства индивидуальной защиты органов дыхания, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, наушники, противошумные вкладыши, светофильтры, виброзащитные рукавицы или перчатки и т.п., не указаны в соответствующих типовых нормах, они могут быть выданы работникам со сроком носки "до износа" на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ. Указанные средства индивидуальной защиты также выдаются на основании результатов проведения специальной оценки условий труда как дежурные (для периодического использования при выполнении отдельных видов работ). При этом противошумные вкладыши, подшлемники, а также средства индивидуальной защиты органов дыхания, не допускающие многократного применения и выдаваемые в качестве дежурных, выдаются в виде одноразового комплекта перед рабочей сменой в количестве, соответствующем числу занятых на данном рабочем месте.

Дежурные средства индивидуальной защиты общего пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены. Эти средства индивидуальной защиты с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников закрепляются за определенными рабочими местами и передаются от одной смены другой.

Средства индивидуальной защиты, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры (теплая специальная одежда и теплая специальная обувь, например костюмы, куртки и брюки на утепленной подкладке, костюмы меховые, тулупы, шапки-ушанки, рукавицы меховые, валенки), выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с окончанием этого периода - сдаются работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования указанными видами средств индивидуальной защиты устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и местных климатических условий.

На работодателя возлагается обязанность организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки. Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты фиксируются записью в личной карточке учета выдачи таких средств. Работодатель вправе вести учет выдачи работникам средств индивидуальной защиты с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных). Допускается ведение карточек учета выдачи средств индивидуальной защиты в электронной форме с обязательной персонификацией работника. Персонификация работника и автоматическое заполнение данных о выданных ему средствах индивидуальной защиты в электронную форму карточки учета выдачи таких средств требуются и при организации работодателем выдачи средств индивидуальной защиты и их сменных элементов простой конструкции, не требующих проведения дополнительного инструктажа, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования).

При выдаче работнику специальной одежды, взятой работодателем в аренду, за работником закрепляется индивидуальный комплект средств индивидуальной защиты, для чего на него наносится соответствующая маркировка. Сведения о выдаче данного комплекта заносятся в личную карточку учета и выдачи средств индивидуальной защиты работника.

Работники должны бережно относиться к полученным средствам индивидуальной защиты, ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) средств индивидуальной защиты.

Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. В сроки носки средств индивидуальной защиты, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

Возвращенные работниками средства индивидуальной защиты по истечении сроков их носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных средств индивидуальной защиты к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа средств индивидуальной защиты устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи средств индивидуальной защиты.

При этом срок носки средств индивидуальной защиты не должен превышать срока хранения (для СИЗ, теряющих защитные свойства в процессе хранения) или годности, гарантийного срока, предусмотренных маркировкой, наносимой на упаковку изделия, а также эксплуатационной документацией к средствам индивидуальной защиты (письмо Минтруда России от 02.11.2016 N 15-2/ООГ-3886 "О выдаче средств индивидуальной защиты работникам").

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам работодатель выдает им другие исправные средства индивидуальной защиты. Работодатель обеспечивает замену или ремонт средств индивидуальной защиты, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

Работники должны правильно применять выданные им средства индивидуальной защиты. Обязанность обеспечить обязательное и правильное применение работниками выданных им средств индивидуальной защиты возлагается на работодателя.

При выдаче средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и др.), работодатель обеспечивает проведение инструктажа работников о правилах применения указанных средств индивидуальной защиты, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организует тренировки по их применению.

Помимо этого, в соответствии с установленными в национальных стандартах сроками работодатель должен обеспечить испытание и проверку исправности средств индивидуальной защиты, а также своевременную замену их частей с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты ставится отметка (клеймо, штамп) о сроках очередного испытания.

Не должны допускаться к выполнению работ работники без выданных им в установленном порядке средств индивидуальной защиты, а также с неисправными, неотремонтированными и загрязненными средствами индивидуальной защиты.

**4.** Работодателю предоставлено право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения. Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

**5.** Работодатель за счет собственных средств обязан обеспечить надлежащее хранение и уход за средствами индивидуальной защиты: своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену средств индивидуальной защиты. В этих целях работодатель вправе выдавать работникам два комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные). При этом работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня средства индивидуальной защиты за пределы территории работодателя или территории выполнения работ работодателем - индивидуальным предпринимателем. В отдельных случаях, когда по условиям работы указанный порядок невозможно соблюсти (например, на лесозаготовках, на геологических работах), средства индивидуальной защиты остаются в нерабочее время у работников.

В зависимости от условий труда работодателем (в его структурных подразделениях) устраиваются сушилки, камеры и установки для сушки, обеспыливания, дегазации, дезактивации и обезвреживания средств индивидуальной защиты. В случае отсутствия у работодателя технических возможностей для химчистки, стирки, ремонта, дегазации, дезактивации, обезвреживания и обеспыливания средств индивидуальной защиты данные работы выполняются организацией, привлекаемой работодателем по гражданско-правовому договору.

**6.** Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в подведомственных организациях осуществляется в соответствии со ст. ст. 353 и 370 ТК федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления, а также профессиональными союзами, их объединениями и состоящими в их ведении техническими инспекторами труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной защиты работодатель не имеет права требовать от него исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ч. 6 ст. 220 ТК). Об оплате простоя см. коммент. к ст. 157 ТК.

**7.** Работники, занятые на работах с неблагоприятными условиями труда, должны обеспечиваться и некоторыми другими средствами защиты от воздействия негативных производственных факторов. Так, на работах, связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются мыло или жидкие моющие средства. На работах, связанных с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями (маслами, смазками, нефтепродуктами, лаками, красками, смолами, клеем, битумом, мазутом, силиконом, сажей, графитом, различными видами производственной пыли), выдаются очищающие кремы, гели и пасты. При работе с органическими растворителями, техническими маслами, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей и др., на работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов, а также при негативном влиянии окружающей среды выдаются регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в т.ч. иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Единый перечень продукции, подлежащей обязательной сертификации, и единый перечень продукции, подтверждение соответствия которой осуществляется в форме принятия декларации о соответствии, утверждены Постановлением Правительства РФ от 01.12.2009 N 982.

Установление стандартов безопасности труда и типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств отнесено к полномочиям Минтруда России (п. п. 5.2.28 и 5.2.32 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 N 610). Стандарт безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (далее - Стандарт) и Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н.

Стандартом установлены правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств. Он распространяется на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника или в локальном нормативном акте работодателя, доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами (п. 9).

При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения, а работники обязаны применять выданные им средства по назначению и в соответствии со Стандартом (п. п. 10, 11).

Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляются с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда (п. 12). Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа. Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа на основании Типовых норм.

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств приведены в приложении N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н. Так, например, на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, норма выдачи на одного работника в месяц составляет 200 г мыла туалетного или 250 г жидких моющих средств в дозирующих устройствах. На работах в угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахтомонтажных организациях угольной промышленности норма выдачи составляет 800 г мыла туалетного или 750 мл жидких моющих средств в дозирующих устройствах. Нормы выдачи регенерирующего, восстанавливающего кремов, эмульсии составляют 100 мл; очищающего крема, геля, пасты - 200 мл.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, за исключением мыла или жидких моющих средств, указанных в пункте 7 Типовых норм, должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен приложением к Стандарту безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (п. 24 Стандарта).

Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возложена на работодателя (его представителя) (п. 26 Стандарта).

**8.** Перечнем типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений, размещенным на сайте Роструда России (https://www.rostrud.ru), необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, отнесенных техническим регламентом Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" к 2-му классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику, отнесено к высокой степени риска причинения вреда работнику (10 баллов), а необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, не отнесенных указанным техническим регламентом Таможенного союза к 2-му классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику, - к среднему риску (5 баллов) (п. п. 44, 45 Перечня).

За необеспечение работников средствами индивидуальной защиты установлена административная ответственность (ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

Статья 222. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

Комментарий к статье 222

**1.** В целях предупреждения заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, и возможной компенсации воздействия вредных производственных факторов на организм человека на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. По письменным заявлениям работников выдача им по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

В соответствии с п. 1 Постановления Правительства РФ от 13.03.2008 N 168 "О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов" работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов осуществляется в соответствии с перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, нормами и условиями бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов.

Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, а также Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов и уровни которых превышают установленные нормативы. К вредным производственным факторам названным Перечнем отнесены: химический фактор (неорганические соединения, органические соединения, пестициды и агрохимикаты); биологический фактор (микроорганизмы-продуценты, используемые в качестве промышленных штаммов, препараты, содержащие живые клетки и споры микроорганизмов, патогенные микроорганизмы); физический фактор (ионизирующее излучение (на работах с применением радиоактивных веществ в открытом виде, используемых по 1-му и 2-му классам работ)).

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Выдача и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными в установленном порядке санитарно-гигиеническими требованиями. Основные санитарно-гигиенические нормы и требования к размещению, устройству, планировке, санитарно-техническому состоянию, содержанию организаций, условиям транспортировки, приемки, хранения, переработки, реализации продовольственного сырья и пищевых продуктов, технологическим процессам производства, а также к условиям труда, соблюдению правил личной гигиены работников определены санитарными правилами СанПиН 2.3.6.1079-01 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям общественного питания, изготовлению и оборотоспособности в них пищевых продуктов и продовольственного сырья", введенными в действие Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 08.11.2001 N 31.

Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, следующие: кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка); йогурты с содержанием жира до 2,5% - 500 г; творог не более 9% жирности - 100 г; сыр не более 24% жирности - 60 г; продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда устанавливаются в заключении, разрешающем их применение.

Замена молока вышеуказанными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Замена молока на продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда допускается только при положительном заключении на их применение федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка (Роспотребнадзора).

Работникам, имеющим контакт с определенными вредными производственными факторами (неорганическими соединениями свинца, цветных металлов, антибиотиками, радиоактивными веществами), предусмотрена выдача как молока, так и других пищевых продуктов. Так, работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми и (или) овощными соками с мякотью в количестве 300 мл.

При постоянном контакте с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния) вместо молока выдаются кисломолочные продукты или продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда.

Выдача обогащенных пектином пищевых продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов должна быть организована перед началом работы, а кисломолочных продуктов - в течение рабочего дня.

Работникам, занятым производством или переработкой антибиотиков, вместо свежего молока выдаются кисломолочные продукты, обогащенные пробиотиками (бифидобактерии, молочнокислые бактерии), или приготовленный на основе цельного молока колибактерин.

Замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока), а также выдача молока или других равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, не допускается.

Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты не выдаются.

**2.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи в коллективный договор и (или) трудовой договор может быть включено положение, предусматривающее возможность замены по письменному заявлению работника молока и других равноценных пищевых продуктов компенсационной выплатой. Указанная выплата производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, приведенным в приложении N 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта РФ. Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и включаются в коллективный договор. При отсутствии у работодателя представительного органа работников указанные положения включаются в заключаемые с работниками трудовые договоры.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта РФ. Сведения о росте цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты должны быть основаны на данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта РФ.

Работодатель должен производить компенсационную выплату не реже одного раза в месяц.

В соответствии с п. 10 Норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н) допускается замена компенсационной выплаты на молоко или другие равноценные продукты по письменным заявлениям работников.

При обеспечении безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов. Решение об этом он принимает с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Основаниями для принятия работодателем решения о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам являются: наличие результатов специальной оценки условий труда, которые подтверждают отсутствие предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах или отсутствие превышения установленных нормативов по вредным производственным факторам, указанным в Перечне вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов; согласие первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии у работодателя) на прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам по результатам проведения на их рабочих местах специальной оценки условий труда.

В случае отсутствия у работодателя данных о результатах специальной оценки условий труда или невыполнения им вышеперечисленных требований бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов должна быть продолжена.

Все остальные вопросы, связанные с бесплатной выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов, решаются работодателем самостоятельно с учетом положений коллективного договора.

Необеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами или непредоставление компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, Перечнем типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений, размещенным на сайте Роструда России (https://www.rostrud.ru), отнесено к низкому риску причинения вреда (1 балл) (п. 63 Перечня).

**3.** В целях укрепления здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, предоставляется бесплатно лечебно-профилактическое питание.

В соответствии с п. 1 Постановления Правительства РФ от 13.03.2008 N 168 "О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов" работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, бесплатная выдача лечебно-профилактического питания осуществляется в соответствии с Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационами лечебно-профилактического питания, Правилами бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания и нормами бесплатной выдачи витаминных препаратов.

Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационы лечебно-профилактического питания, Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания и Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 46н.

Лечебно-профилактическое питание выдается бесплатно только тем работникам, для которых это питание предусмотрено Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, независимо от вида экономической деятельности и организационно-правовых форм и форм собственности работодателей.

Указанный Перечень содержит 10 разделов: I. Химические производства; II. Производства цветной металлургии; III. Электротехническое и радиотехническое производства; IV. Производство ртутных термометров; V. Работы с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений; VI. Работы по погрузке и выгрузке апатита в морских и речных портах; VII. Работы в условиях повышенного атмосферного давления; VIII. Производства черной металлургии; IX. Производства пищевой промышленности; X. Работы, связанные с хранением и уничтожением химического оружия. Разделы поделены на подразделы, в которых содержатся указания, каким рабочим, руководителям, специалистам и другим служащим полагается выдача соответствующего рациона питания.

Наименования профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и других служащих, предусмотренных в Перечне, указаны согласно соответствующим выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем, при условии занятости на такой работе не менее половины рабочего дня, а также в период профессионального заболевания указанных работников с временной утратой трудоспособности без госпитализации.

Лечебно-профилактическое питание выдается также: работникам, привлекаемым к выполнению предусмотренных Перечнем работ на полный рабочий день, и работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных и пусконаладочных работах полный рабочий день в предусмотренных Перечнем производствах, в которых лечебно-профилактическое питание выдается основным работникам и ремонтному персоналу; работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и выполняющим работу вахтовым методом; работникам, производящим чистку и подготовку оборудования к ремонту или консервации в цехе (на участке) организации, для работников которого Перечнем предусмотрена выдача лечебно-профилактического питания; работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и признанным инвалидами вследствие профессионального заболевания, вызванного характером выполняемой работы, в течение срока инвалидности, но не более одного года со дня ее установления; работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и на срок не более одного года временно переведенным на другую работу в связи с установлением признаков профессионального заболевания, связанного с характером работы; женщинам на период отпусков по беременности и родам, а также по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, имевшим до наступления указанного отпуска право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания. Если беременные женщины, имевшие право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу в целях устранения влияния вредных производственных факторов до наступления отпуска по беременности и родам, лечебно-профилактическое питание выдается им в течение всего периода с момента перевода на другую работу до окончания отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.

Лечебно-профилактическое питание выдается перед началом работы в виде горячих завтраков или специализированных вахтовых рационов (для труднодоступных регионов при отсутствии столовых). В отдельных случаях по согласованию с медико-санитарной службой работодателя, а при ее отсутствии - с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека допускается выдача лечебно-профилактического питания в обеденный перерыв. Работающим в условиях повышенного давления (в кессонах, лечебных барокамерах, на водолазных работах) лечебно-профилактическое питание должно выдаваться после вышлюзования.

Лечебно-профилактическое питание не выдается: в нерабочие дни; в дни отпуска, кроме предоставленных женщинам отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет; в дни служебных командировок; в дни учебы с отрывом от производства; в дни выполнения работ на участках, где бесплатная выдача лечебно-профилактического питания не установлена; в дни выполнения работ, связанных с исполнением общественных и государственных поручений; в период временной нетрудоспособности при заболеваниях общего характера; в дни пребывания на лечении в медицинском учреждении, в том числе санаторного типа.

Работникам, занятым в производствах, профессиях и должностях, перечисленных в подразд. 1, 2, 3 разд. VIII и в подразд. 6, 7 разд. IX Перечня, выдаются бесплатно только витаминные препараты в составе продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда.

При невозможности получения лечебно-профилактического питания в столовой, буфете, ином пункте питания имеющими на это право работниками и женщинами в период отпусков по беременности, родам и уходу за ребенком в возрасте до полутора лет (включая период выполнения беременными женщинами работ, куда они переведены в целях устранения воздействия вредных производственных факторов) вследствие состояния здоровья или отдаленности места жительства допускается в период временной нетрудоспособности или инвалидности вследствие профессионального заболевания выдача им лечебно-профилактического питания на дом в виде готовых блюд или вахтовых рационов по соответствующим справкам медико-санитарной службы работодателя, а при ее отсутствии - территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. При этом вахтовые рационы должны соответствовать рационам лечебно-профилактического питания по химическому составу и калорийности продуктов и содержать дополнительно выдаваемые витамины.

Во всех других случаях выдача на дом готовых блюд лечебно-профилактического питания не разрешается. Не допускается выдача такого питания за прошлое время, а также выплата денежных компенсаций за не полученное своевременно лечебно-профилактическое питание, за исключением случаев неполучения лечебно-профилактического питания вследствие действий работодателя. Порядок возмещения работникам не полученного своевременно лечебно-профилактического питания вследствие действий работодателя разрабатывается с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и включается в коллективный (трудовой) договор.

Приготовление и выдача лечебно-профилактического питания и витаминных препаратов производятся в соответствии с действующими нормативными правовыми актами в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия, а также рационами лечебно-профилактического питания.

Выдача витаминных препаратов производится в составе продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда организациями общественного питания в соответствии с утвержденными нормами (приложение N 3 к Приказу Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 46н) и с учетом питьевого режима работников, подвергающихся воздействию высокой температуры окружающей среды и интенсивному теплооблучению.

Ознакомление работников, пользующихся правом на получение лечебно-профилактического питания, с правилами его бесплатной выдачи должно быть включено в программу обязательного вводного инструктажа по охране труда.

Ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием возлагается на работодателя.

Контроль за организацией выдачи лечебно-профилактического питания имеющим на это право работникам осуществляется государственными инспекциями труда в субъектах РФ, территориальными органами Роспотребнадзора, соответствующими профсоюзными или иными представительными органами работников.

**4.** Оценка правильности предоставления работникам компенсаций за работу с вредными и особо вредными условиями труда производится органами, осуществляющими государственную экспертизу условий труда. Такая оценка осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования РФ (см. ч. ч. 3 и 4 ст. 216.1 и коммент. к ней).

Статья 223. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников

Комментарий к статье 223

**1.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи на работодателя возлагается обязанность по санитарно-бытовому обслуживанию и медицинскому обеспечению работников в соответствии с требованиями охраны труда. О требованиях охраны труда см. ст. 211 и коммент. к ней.

Организация санитарно-бытового обслуживания работников включает в себя оборудование санитарно-бытовых помещений, гардеробных, душевых, умывальных, туалетов, курительных, мест для размещения полудушей, помещений для личной гигиены женщин, устройств питьевого водоснабжения, помещений для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи специальной одежды и др.

Требования к оборудованию санитарно-бытовых помещений содержатся в санитарных правилах и нормативах. Так, например, в санитарных правилах и нормативах СанПиН 2.2.3.1384-03.2.2.3. Гигиена труда. Предприятия отдельных отраслей промышленности, сельского хозяйства, связи. Гигиенические требования к организации строительного производства и строительных работ. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 11.06.2003 N 141, предусмотрено включение в состав санитарно-бытовых помещений гардеробных, душевых, умывален, санузлов, курительных мест, мест для размещения полудушей, устройств питьевого водоснабжения, помещений для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды. В соответствии с ведомственными нормативными документами допускается предусматривать в дополнение к указанным и другие санитарно-бытовые помещения, оборудование. Состав санитарно-бытовых помещений определяется с учетом группы производственного процесса и их санитарной характеристики.

**2.** Для медицинского обеспечения работников работодателем оборудуются по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи (здрав- и медпункты, ингалятории и др.), организуются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи. В крупных организациях может предусматриваться строительство поликлиник (амбулаторий, больниц, станций скорой и неотложной помощи и других служб по оказанию медицинской помощи).

Требования к устройству, оборудованию и эксплуатации организаций, осуществляющих медицинскую деятельность, включая здравпункты предприятий и учреждений, установлены СанПиН 2.1.3.2630-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность", утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2010 N 58. Согласно указанным правилам состав и площадь помещений здравпункта определяются заданием на проектирование с учетом численности обслуживаемого контингента и видами медицинской деятельности. Помимо медицинских кабинетов, предусматриваются бытовые помещения для персонала. В здравпунктах соблюдаются правила противоэпидемического режима в соответствии с требованиями данных правил (п. 10.22.1).

Соглашениями по охране труда и коллективными договорами может предусматриваться организация и других форм медицинского обеспечения работников, не противоречащих требованиям охраны труда, включая создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

Требования к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 05.03.2011 N 169н.

Аптечка для оказания первой помощи работникам подлежит комплектации изделиями медицинского назначения, зарегистрированными в установленном порядке на территории РФ. Перечень приведенных в приложении к указанному Приказу изделий медицинского назначения, которыми должна быть укомплектована аптечка, является исчерпывающим. Работодатель не вправе заменить какое-либо изделие самостоятельно (п. 1 примечаний к приложению).

По истечении сроков годности изделий медицинского назначения, входящих в состав аптечки, или в случае их использования аптечку необходимо пополнить.

Помимо изделий медицинского назначения, аптечка должна быть укомплектована рекомендациями с пиктограммами по использованию изделий медицинского назначения аптечки, в которых содержится описание (изображение) необходимых действий, совершаемых при оказании первой помощи.

**3.** Работодатель обязан бесплатно обеспечить работников горячих цехов и участков газированной соленой водой. Цеха и производственные участки, в которых организуется снабжение газированной соленой водой, устанавливаются по согласованию с органами государственной санитарно-эпидемиологической службы РФ. Нормы такого обеспечения предусмотрены Инструкцией по санитарному содержанию помещений и оборудованию производственных предприятий, утв. Минздравом СССР 31.12.1966 N 658-66 (по вопросу применения данного документа см. письмо Роспотребнадзора от 16.05.2007 N 0100/4961-0732 "О действующих нормативных и методических документах по гигиене труда"). Согласно п. 118 названной Инструкции в горячих цехах рабочие должны обеспечиваться подсоленной газированной водой с содержанием соли до 0,5% и из расчета 4 - 5 л на человека в смену.

**4.** Следует отметить, что положение ч. 1 комментируемой статьи было предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ. В частности, несоблюдение работодателем возложенных на него обязанностей по обеспечению санитарно-бытового обслуживания населения послужило основанием для обращения гражданина А.П. Рощина за защитой своих прав в суды общей юрисдикции, а затем и в Конституционный Суд РФ с просьбой проверить конституционность абз. 4 ч. 1 ст. 21 и ч. 1 ст. 223 ТК. По мнению заявителя, указанные законоположения не содержат необходимых гарантий удовлетворения санитарно-бытовых нужд работников, ограничивают право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и противоречат ч. 1 ст. 1, ст. ст. 2, 7, 10, ч. 4 ст. 15, ст. ст. 17, 18, ч. ч. 1 и 2 ст. 19, ст. 21, ч. 1 ст. 23, ч. ч. 3, 4 и 5 ст. 37, ч. 1 ст. 41, ст. 45, ч. 1 ст. 46, ст. 55, п. "к" ч. 1 ст. 72 и ч. 1 ст. 120 Конституции РФ. Отказывая в принятии к рассмотрению жалобы А.П. Рощина, Конституционный Суд РФ в Определении от 16.04.2009 N 444-О указал на то, что ч. 1 ст. 223 ТК в системной связи с абз. 14 ч. 2 ст. 22 и абз. 7 ч. 2 ст. 41 Кодекса возлагает на работодателя обязанности по обеспечению санитарно-бытового обслуживания работников в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, условиями коллективного договора, соглашений и добровольно принятыми на себя обязательствами, не исключает права уполномоченных органов государственной власти вносить такие изменения в государственные нормативные требования охраны труда, которые возлагают на работодателя новые обязанности по обеспечению санитарно-бытового обслуживания работников, направлена на защиту прав работника и не может рассматриваться как нарушающая конституционные права граждан.

Перечнем типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений, размещенным на сайте Роструда России (http://www.rostrud.ru), невыполнение работодателем требований охраны труда по санитарно-бытовому обслуживанию и медицинскому обеспечению работников транспортной сферы (железнодорожный, автомобильный, водный, воздушный транспорт) отнесено к среднему риску причинения вреда работнику (6 баллов) (п. 57 Перечня).

**5.** Перевозка заболевших на работе или пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в лечебные учреждения или к месту жительства производится транспортными средствами работодателя либо иными транспортными средствами за его счет. Работодатель обязан организовать такую перевозку заболевшего или пострадавшего работника.

Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников

Комментарий к статье 224

**1.** Комментируемая статья отсылает к другим статьям Кодекса, федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, устанавливающим гарантии охраны труда отдельным категориям работников.

В связи с принятием **Закона о специальной оценке условий труда** Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ из комментируемой статьи исключено указание на привлечение работников к выполнению тяжелых работ, поскольку тяжесть трудового процесса является одним из факторов трудового процесса, учитываемых при отнесении условий труда к вредным и (или) опасным (ч. 2 ст. 13 **Закона о специальной оценке условий труда**).

Об ограничении (запрете) привлечения отдельных категорий работников к работам с вредными и (или) опасными условиями труда см. коммент. к ст. ст. 253 и 265; к выполнению работ в ночное время и к сверхурочным работам см. коммент. к ст. ст. 96, 99, 259 и 268.

**2.** О переводе работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им другой работы, см. коммент. к ст. ст. 73 и 254.

**3.** О перерывах для отдыха, включаемых в рабочее время, см. коммент. к ст. ст. 91 и 109.

**4.** Под особой охраной государства находится труд инвалидов. В соответствии с **Законом о защите инвалидов** инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда: установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов; резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов; стимулирование создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в т.ч. специальных) для трудоустройства инвалидов; создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов; создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов; организация обучения инвалидов новым профессиям (ст. 20).

Ставшие инвалидами работники трудоустраиваются в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации, как правило, руководителем той организации, где работник частично утратил трудоспособность. При отсутствии условий для продолжения трудовой деятельности инвалида в данной организации содействие в трудоустройстве ему оказывают органы службы занятости населения.

Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4% среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3% среднесписочной численности работников.

В случае если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты может осуществляться по направлению органов государственной службы занятости населения с учетом индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, содержащей заключение о рекомендуемом характере и условиях труда. Форма индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, выдаваемой федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и Порядок разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, утверждены Приказом Минтруда России от 13.06.2017 N 486н.

Отказ в приеме на работу в счет квоты может быть обжалован в судебном порядке. Кроме того, неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты являются административными нарушениями и на основании ст. 5.42 КоАП РФ влекут наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 тыс. до 10 тыс. руб.

**Законом о защите инвалидов** для рационального трудоустройства инвалидов предусмотрено создание специальных рабочих мест - рабочих мест, требующих дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения. Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности утверждены Приказом Минтруда России от 19.11.2013 N 685н.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов РФ для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов (ст. 22).

Обязательные гигиенические требования к условиям труда, производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, производственной среде, сырью, медицинскому обслуживанию и санитарно-бытовому обеспечению работающих инвалидов в целях охраны их здоровья определены Санитарными правилами СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 N 30. В соответствии с п. 3.5 указанных Санитарных правил работодатель обеспечивает: создание необходимых условий труда и режима работы в соответствии с законодательством, общей и индивидуальной программами реабилитации инвалидов; подбор специальных технологических процессов и продукции с учетом применения труда инвалидов и их профессиональных навыков и состояния здоровья; разработку и использование различных средств малой механизации для облегчения труда, при необходимости - оборудование рабочего места инвалида в индивидуальном порядке; трудоустройство инвалидов в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы; организацию на производстве медицинского наблюдения за инвалидами и контроль за соблюдением санитарно-гигиенических условий в производственных и непроизводственных помещениях; составление графика и режима работы инвалидов с учетом их заболеваний и рекомендаций по продолжительности рабочего дня; производственный контроль за выполнением санитарных правил и гигиенических нормативов; наличие санитарно-эпидемиологических заключений на применяемое сырье, выпускаемую продукцию; осуществление гигиенической оценки технологических процессов; принятие необходимых мер в случае возникновения аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве, в т.ч. надлежащих мер по оказанию первой помощи.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 ч в неделю с сохранением полной оплаты труда (см. коммент. к ст. 92).

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме (под роспись) ознакомлены со своим правом отказаться от такой работы (см. коммент. к ст. ст. 96, 99, 113).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона о защите инвалидов).

Установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками, не допускается.

Перечнем типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений, размещенным на сайте Роструда России (http://www.rostrud.ru), несоблюдение установленных требований к организации труда инвалидов отнесено к высокому риску причинения вреда работнику (8 баллов) (п. 48 Перечня).

В целях создания правовых, экономических и институциональных условий, способствующих интеграции инвалидов в общество и повышению уровня их жизни, Постановлением Правительства РФ от 01.12.2015 N 1297 утверждена государственная программа Российской Федерации "Доступная среда" на 2011 - 2020 годы".

Для трудоустройства незанятых инвалидов, обеспечения их профессиональной адаптации и стабильной занятости Законом о занятости предусмотрено осуществление с 01.01.2019 их сопровождения, под которым понимается оказание индивидуальной помощи незанятому инвалиду при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя. Мероприятия по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов включаются в региональные программы содействия занятости населения. Работодателем из числа работников и с их согласия могут быть определены наставники, которые в целях осуществления сопровождения при содействии занятости инвалида: содействуют ему в освоении трудовых обязанностей; вносят работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием инвалиду условий для доступа к рабочему месту и с дополнительным оборудованием (оснащением) его рабочего места (ст. 13.1 Закона о занятости в ред. Федерального закона от 29.12.2017 N 476-ФЗ, вступающего в силу с 01.01.2019).

**5.** Коллективными договорами и соглашениями по охране труда могут устанавливаться дополнительные гарантии охраны труда как для отдельных категорий работников, так и для работников отдельных структурных подразделений.

Статья 225. Обучение в области охраны труда

Комментарий к статье 225

**1.** Как следует из положения ч. 1 комментируемой статьи, обучение работников и проверка их знаний требований охраны труда должны проводиться в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. До установления порядка обучения работников по охране труда в соответствии с изложенными правилами применяется Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утв. совместным Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29.

В соответствии с Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 600-ст с 01.03.2017 введен в действие для добровольного применения в Российской Федерации в качестве национального стандарта Российской Федерации ГОСТ 12.0.004-2015 "Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения". Указанный Стандарт устанавливает основные виды и формы обучения и проверки знаний по безопасности труда занятых трудом лиц и тем самым распространяется на все юридические и физические лица, связанные с трудовой деятельностью (п. 1.1). В основу системы обучения безопасности труда, а также обучения по охране труда, устанавливаемой стандартом, положена система дифференцирования видов обучения для различных групп (отдельных категорий) обучаемых по содержанию, длительности и формам организации обучения с учетом потребностей максимального обеспечения безопасности трудовой деятельности работающих и производственной деятельности работодателей (п. 4.2). Стандарт не отменяет иных, не установленных в нем специальных требований национального законодательства к Порядку проведения обучения, инструктажа, подготовки и проверки знаний персонала, работающего на объектах, специфика которых требует установления специальных правил безопасности в соответствующих нормативных актах (п. 1.3).

В отличие от указанного Стандарта Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утв. совместным Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29, обязателен для исполнения федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, работодателями организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, работодателями - физическими лицами, а также работниками, заключившими трудовой договор с работодателем.

Учитывая положения Стандарта, стороны Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы договорились совершенствовать Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, включая внедрение гибких форм обучения, в том числе дистанционного (п. 5.9).

Обучение работников по охране труда предполагает проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций предусматривает проведение вводного, первичного, повторного, внепланового, целевого инструктажа.

Вводный инструктаж по охране труда проводится для всех принимаемых на работу лиц, а также для переводимых на другую работу, командированных в организацию работников и работников сторонних организаций, выполняющих работы на выделенном участке, обучающихся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящих в организации производственную практику, и других лиц, участвующих в производственной деятельности организации. Инструктаж проводится по программе, разработанной на основании законодательства с учетом специфики деятельности организации и утвержденной работодателем. Проводит такой инструктаж специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят до начала самостоятельной работы со всеми вновь принятыми в организацию, переводимыми из одного подразделения в другое, командированными, учащимися и студентами, с работниками, выполняющими новую для них работу, а также со строителями при выполнении строительно-монтажных работ на территории предприятия. Инструктаж проводится с каждым работником индивидуально и должен включать в себя демонстрацию безопасных приемов труда. Первичный инструктаж на рабочем месте проводят руководители структурных подразделений организации.

Работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается работодателем.

Повторный инструктаж имеет целью повысить уровень знаний правил и инструкций по охране труда и проводится индивидуально или с группой работников одной профессии (бригадой) по программе инструктажа на рабочем месте. Такой инструктаж проходят все работающие не реже одного раза в шесть месяцев, за исключением тех, кто не связан с использованием инструментов и оборудования.

Внеплановый инструктаж проводится: при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда; при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда; при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.); по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля; при перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями - более 30 календарных дней, а для остальных работ - более двух месяцев); по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

Целевой инструктаж проводится при выполнении разовых работ, которые напрямую не связаны с обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории и т.п.), при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы, а также при проведении в организации массовых мероприятий.

Повторный, внеплановый и целевой инструктаж проводит непосредственно руководитель работ (мастер, инструктор производственного обучения, преподаватель).

Конкретный порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей по охране труда работников отдельных отраслей и организаций регулируются соответствующими отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда.

**2.** Работодатель обязан не только проводить инструктаж по охране труда, но и организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

В соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утв. Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу, должно быть организовано работодателем в течение месяца с момента приема на работу или перевода на новую работу указанных лиц (п. 2.2.1).

При подготовке работников рабочих профессий и обучении их другим рабочим профессиям проводится также их обучение по охране труда.

Помимо этого, работодатель должен организовать проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий по оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но не позднее одного месяца после приема на работу.

**3.** Лица, поступающие на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, должны пройти специальное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ. При этом обучение таких лиц нужно организовать с обязательной стажировкой на рабочем месте, сдачей экзаменов, последующим периодическим обучением по охране труда и проверкой знаний в период работы. Работники рабочих профессий, впервые поступившие на указанные работы либо имеющие перерыв в работе по профессии (виду работ) более года, проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда в течение первого месяца после назначения на эти работы.

Проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы работников рабочих профессий проводят непосредственные руководители работ в объеме знаний требований правил и инструкций по охране труда, а при необходимости - в объеме знаний дополнительных специальных требований безопасности и охраны труда.

**4.** Специальное обучение по охране труда проходят руководители и специалисты организаций. Данное обучение осуществляется в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Обучение по охране труда руководителей и специалистов организаций осуществляется также при повышении их квалификации по специальности.

Вновь назначенные на должность руководители и специалисты организации допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления работодателем с должностными обязанностями, в том числе по охране труда, с действующими в организации локальными нормативными актами, регламентирующими порядок организации работ по охране труда, условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях организации).

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда непосредственно самой организацией, имеющей комиссию по проверке знаний требований охраны труда, или организациями, осуществляющими образовательную деятельность, при наличии у них соответствующего документа на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы. Следует отметить, что обучение по охране труда осуществляется организациями, прошедшими аккредитацию, порядок проведения которой определен Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н "Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда".

Минтруд России разрабатывает и утверждает примерные учебные планы и программы обучения по охране труда, включающие изучение межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, других нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

Также примерные программы обучения безопасности труда содержатся в приложении к ГОСТ 12.0.004-2015 "Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения", введенному в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 N 600-ст с 01.03.2017.

**5.** Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций предусмотрено проведение очередной и внеочередной проверок знаний требований охраны труда.

Руководители и специалисты организаций проходят очередную проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года.

Внеочередная проверка знаний требований охраны труда работников организаций проводится независимо от срока проведения предыдущей проверки в установленных Порядком случаях (при введении новых положений или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда; при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда работников; при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда, по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда и др.). Объем и порядок процедуры внеочередной проверки знаний требований охраны труда определяются стороной, инициирующей ее проведение.

Проверка знаний требований охраны труда работников в организациях осуществляется созданной приказом работодателя комиссией по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке. Результаты проверки знаний требований охраны труда работников организации оформляются протоколом.

В соответствии с ГОСТ 12.0.004-2015 "Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения" для повышения качества проведения обучения и проверки знаний требований охраны труда по решению организатора обучения может проводиться независимая проверка знаний требований охраны труда. Такая проверка проводится силами обучающих организаций, осуществляющих в установленном национальным законодательством порядке ведение образовательной деятельности (оказание образовательных услуг) в сфере профессионального образования по вопросам охраны труда и (или) безопасности производства (п. 10.3).

Согласно п. 3.9 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций обучающие организации могут осуществлять проверку знаний требований охраны труда только тех работников, которые проходили в них обучение по охране труда.

Работник, не прошедший проверки знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) лиц, не прошедших в установленном Порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Указанные лица отстраняются от работы (не допускаются к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе (см. коммент. к ст. 76).

Работники организаций должны допускаться к работе только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности. Обучение мерам пожарной безопасности лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, проводится по программам противопожарного инструктажа и (или) пожарно-технического минимума (ч. 2 ст. 25 Федерального закона от 21.12.1994 N 69-ФЗ "О пожарной безопасности").

Обучение мерам пожарной безопасности осуществляется в соответствии с нормативными документами по пожарной безопасности. Порядок и сроки проведения противопожарного инструктажа и прохождения пожарно-технического минимума определяются руководителем организации (п. 3 Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 N 390).

Порядок, виды, сроки обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, мерам пожарной безопасности, а также требования к содержанию программ дополнительного профессионального образования (программ пожарно-технического минимума), порядок их утверждения и согласования определяются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на решение задач в области пожарной безопасности (ч. 3 ст. 25 Федерального закона "О пожарной безопасности").

Требования пожарной безопасности к организации обучения мерам пожарной безопасности работников организаций установлены Нормами пожарной безопасности "Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций", утв. Приказом МЧС России от 12.12.2007 N 645.

Инструкция о порядке согласования специальных программ обучения мерам пожарной безопасности работников организаций утверждена Приказом МЧС России от 25.10.2005 N 764.

В зависимости от вида реализуемой программы обучение мерам пожарной безопасности лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, проводится непосредственно по месту работы и (или) в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

В помощь руководителям и специалистам организаций, отвечающим за проведение обучения работников мерам пожарной безопасности, разработчикам программ обучения мерам пожарной безопасности в рамках противопожарного инструктажа и пожарно-технического минимума, а также представителям федеральных органов исполнительной власти, утверждающим программы обучения работников организаций в области пожарной безопасности, МЧС России разработаны "Методические рекомендации по организации обучения руководителей и работников организаций. Противопожарный инструктаж и пожарно-технический минимум".

**6.** Обучение работников безопасным методам и приемам работы осуществляется работодателем за счет собственных средств.

В рамках осуществляемых работодателем предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, предусмотрено финансовое обеспечение за счет средств Фонда социального страхования РФ (сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, подлежащих перечислению в установленном порядке страхователем в Фонд в текущем финансовом году) расходов работодателя на обучение по охране труда и (или) обучение по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, а также действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте отдельных категорий работников. К таким категориям работников относятся: руководители организаций малого предпринимательства; работники организаций малого предпринимательства (с численностью работников до 50 человек), на которых возложены обязанности специалистов по охране труда; руководители (в том числе руководители структурных подразделений) государственных (муниципальных) учреждений; руководители и специалисты служб охраны труда организаций; члены комитетов (комиссий) по охране труда; уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов; отдельные категории работников организаций, отнесенных в соответствии с действующим законодательством к опасным производственным объектам, подлежащих обязательному обучению по охране труда в установленном порядке или обучению по вопросам безопасного ведения работ, в том числе горных работ, и действиям в случае аварии или инцидента на опасном производственном объекте (в случае, если обучение проводится с отрывом от производства в организации, осуществляющей образовательную деятельность) (см. Приказ Минтруда России от 10.12.2012 N 580н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами").

Осуществление в 2018 г. финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, предусмотрено Федеральным законом от 05.12.2017 N 364-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов" (подп. 2 п. 1 ст. 6).

**7.** Контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников, в т.ч. руководителей организаций, осуществляется органами федеральной инспекции труда.

В соответствии с ч. 1 ст. 357 ТК государственные инспекторы труда вправе выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знания требований охраны труда.

Перечнем типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений, размещенным на сайте Роструда России (http://www.rostrud.ru), такое нарушение, как допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, отнесено к высокому риску причинения вреда работнику (10 баллов) (п. 42 Перечня).

На уровне субъектов РФ проведение в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также проведение обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте организуют органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда (ч. 6 ст. 216 ТК).

Статья 226. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Комментарий к статье 226

**1.** Положения комментируемой статьи предоставляют возможность финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда из различных источников.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться: за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов и внебюджетных источников - в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами соответствующего уровня; за счет добровольных взносов организаций и физических лиц; за счет средств работодателя (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг); за счет фондов охраны труда, которые могут создаваться в отраслях экономики, субъектах РФ, на территориях, у работодателей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, указанными в ч. 4 ст. 226.

**2.** Участие государства в финансировании мероприятий по охране труда является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда (ч. 1 ст. 210). Финансирование мероприятий по охране труда может осуществляться в рамках финансирования федеральных и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда посредством выделения ассигнований в бюджете соответствующего уровня.

**3.** Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. В связи с этим финансирование большинства проводимых работодателем мероприятий по охране труда работников осуществляется за счет его собственных средств (ст. 212). В ч. 3 комментируемой статьи установлен единый для всех работодателей размер финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда - не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). От выполнения данной обязанности освобождены государственные унитарные предприятия и федеральные учреждения. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в бюджетных организациях осуществляется за счет средств, выделяемых на их содержание.

Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, финансируемых за счет указанных средств, определяется работодателем исходя из специфики его деятельности. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н утвержден Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

**4.** В отраслях экономики, субъектах РФ, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда. При создании фондов охраны труда необходимо руководствоваться ст. 123.17 ГК РФ и ст. 7 Закона о некоммерческих организациях.

Фонды охраны труда могут быть образованы на основе обязательств, закрепленных в тарифных и региональных соглашениях о добровольном выделении целевых средств для реализации мероприятий по охране труда.

В субъектах РФ фонд охраны труда может формироваться за счет средств, выделяемых в бюджете на основе решения органов власти субъектов РФ. В законы об охране труда, принимаемые в субъектах РФ, включены нормы, предусматривающие создание фондов охраны труда. Например, в соответствии с ч. 3 ст. 21 Закона Московской области от 06.11.2001 N 170/2001-0З "Об охране труда в Московской области" центральные исполнительные органы государственной власти Московской области, органы местного самоуправления, а также организации могут создавать фонды охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Московской области. В г. Москве могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами г. Москвы (ч. 6 ст. 14 Закона г. Москвы от 12.03.2008 N 11 "Об охране труда в городе Москве"). Средства, направляемые в фонды охраны труда организаций, должны расходоваться исключительно для проведения мероприятий по охране труда.

**5.** Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться в определенной части за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Федеральным законом от 05.12.2017 N 364-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов" (подп. 2 п. 1 ст. 6) Фонду предоставлено право в 2018 г. принимать решения в пределах бюджетных ассигнований о направлении страхователем до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Порядок и условия финансового обеспечения страхователем указанных предупредительных мер определены Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утв. Приказом Минтруда России от 10.12.2012 N 580н.

**6.** В соответствии с НК РФ работодателям, осуществляющим мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников, предоставляются налоговые льготы. Так, на основании п. 1 ст. 252 и подп. 7 п. 1 ст. 264 НК РФ работодателю (налогоплательщику) предоставлено право уменьшать полученные доходы на сумму расходов по обеспечению нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством РФ, а также расходов на лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, и расходов, связанных с содержанием помещений и инвентаря здравпунктов, находящихся непосредственно на территории организации.

Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету

Комментарий к статье 227

**1.** Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 210 ТК). Оформленные в соответствии с требованиями законодательства результаты расследования служат основанием для защиты законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (см. коммент. к ст. 184) либо в гражданско-правовом порядке за счет причинителя вреда.

Несчастный случай на производстве - событие, в результате которого работник или другое лицо, участвующее в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, получили: телесные повреждения (травмы); тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие необходимость перевода пострадавшего на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо его смерть.

**2.** Частью 1 комментируемой статьи определен круг лиц, несчастные случаи с которыми подлежат расследованию и учету. К таким лицам отнесены работники и другие лица, участвующие в производственной деятельности работодателя.

Частью 2 ст. 227 к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, отнесены: работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором; обучающиеся, проходящие производственную практику; лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями; лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду; лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ; члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

**3.** Расследованию и учету подлежат также несчастные случаи с лицами, работающими на основе гражданско-правового договора, как выполняющими работу по поручению работодателя физического либо юридического лица (ч. 1 ст. 227). На индивидуальных предпринимателей, не применяющих труд других работников, нормы ст. 227 не распространяются.

**4.** Кроме этого, как следует из ч. 4 ст. 227, расследованию как несчастных случаев подлежат также события, указанные в ч. 3 ст. 227, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

При введении чрезвычайного положения может иметь место в исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ, мобилизация трудоспособного населения и привлечение транспортных средств граждан для проведения указанных работ при обязательном соблюдении требований охраны труда (п. "е" ст. 13 **Закона о чрезвычайном положении**). Гарантии имущественных и социальных прав граждан и организаций в период действия чрезвычайного положения предусмотрены ст. 29 указанного Закона.

**5.** Как усматривается из положений ст. 212 ТК, помимо несчастных случаев на производстве расследованию и учету подлежат также профессиональные заболевания - хронические или острые заболевания (отравления) работников, являющиеся результатом воздействия на них вредных производственных факторов и повлекшие временную или стойкую утрату ими профессиональной трудоспособности. Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний установлен Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 N 967.

**6.** Произошедшие с работниками, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, несчастные случаи на производстве или возникшие у них профессиональные заболевания являются страховыми случаями, порождающими соответствующие обязательства страховщика.

Вопросы о признании того или иного несчастного случая страховым случаем являются сложными и нередко становятся предметом рассмотрения судами высших судебных инстанций. Так, Конституционный Суд РФ, отказывая в принятии к рассмотрению жалобы гражданина С.Х. Сейтерова, в которой он оспаривал конституционность абз. 3 ч. 3 ст. 227 ТК, указал на то, что оспариваемая норма с целью уточнения понятия "несчастный случай, подлежащий расследованию и учету" определяет перечень условий отнесения названных в данной статье событий к таким несчастным случаям. Следовательно, она является элементом правового механизма реализации права граждан на обеспечение по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и не может рассматриваться как нарушающая права заявителя, мать которого скончалась в результате дорожно-транспортного происшествия по пути следования на работу пешком (см. Определение Конституционного Суда РФ от 24.04.2018 N 932-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сейтерова Сарсена Хасымовича на нарушение его конституционных прав абзацем третьим части третьей статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации").

Президиум ВАС РФ, отменяя решение Арбитражного суда г. Москвы от 26.10.2009, Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 25.01.2010 и Постановление Федерального арбитражного суда Московского округа от 30.04.2010 по делу по заявлению Центрального банка РФ в лице Центрального хранилища Банка России о признании незаконными действий Государственного учреждения - Московского регионального отделения Фонда социального страхования РФ по непризнанию страховым случаем несчастного случая на производстве, произошедшего с работником И.С. Князевым, указал на то, что при рассмотрении настоящего дела для квалификации несчастного случая на производстве как страхового имеет значение лишь то, что событие, в результате которого застрахованный получил повреждение здоровья, произошло в рабочее время и в связи с выполнением застрахованным действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах. Установление иных обстоятельств для признания такого случая страховым законодательством Российской Федерации не предусмотрено (см. Постановление Президиума ВАС РФ от 28.12.2010 N 11775/10 по делу N А40-101647/09-119-757).

Перечнем типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений, размещенным на сайте Роструда России (http://www.rostrud.ru), сокрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отнесено к среднему риску причинения вреда работнику, оцененному в 6 баллов (п. 52).

**7.** Об обеспечении в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями см. коммент. к ст. 184.

В соответствии со ст. 214 ТК работник обязан 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 т.ч. о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае

Комментарий к статье 228

**1.** В комментируемой статье установлены обязанности работодателя при несчастном случае на производстве с учетом различных обстоятельств, вызвавших несчастный случай.

При любом несчастном случае на производстве работодатель обязан действовать в определенной последовательности: немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости его доставку 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, или зафиксировать сложившуюся обстановку; проинформировать о несчастном случае соответствующие органы и организации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - и родственников пострадавшего.

**2.** Закрепляя обязанности работодателя при несчастном случае, комментируемая статья определяет также уровень нормативных актов, которыми могут предусматриваться органы и организации, подлежащие информированию о несчастном случае, происшедшем у работодателя, и уточняет, что родственников пострадавшего необходимо немедленно информировать не о всяком, а только о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом.

Из текста ст. 228 следует, что перечисленные в ней меры, которые обязан принять работодатель при несчастном случае на производстве, не являются исчерпывающими. Работодатель должен принять при необходимости и иные меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

В ст. ст. 22 и 212 ТК закреплены обязанности работодателя обеспечить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве, а также обеспечить принятие необходимых мер по устранению причин и предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций.

Статья 228.1. Порядок извещения о несчастных случаях

Комментарий к статье 228.1

**1.** Законодателем предусмотрен единый порядок извещения по установленной форме при групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом как для работодателей - юридических лиц, так и для физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работниками, единый порядок извещения о несчастных случаях на судне, находящемся в плавании (независимо от его ведомственной (отраслевой) принадлежности), а также порядок направления работодателем извещения по установленной форме о несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом.

**2.** О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, см. коммент. к ст. 230.1.

**3.** Несоблюдение установленного ст. 228.1 ТК порядка извещения о несчастных случаях может послужить основанием для привлечения к административной ответственности. Так, например, решением Московского городского суда от 24.01.2018 по делу N 7-277/2018 по жалобе защитника Можайского И.В. по доверенности А. на постановление и.о. главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в г. Москве, на решение судьи Басманного районного суда г. Москвы от 27.11.2017 по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ, в отношении должностного лица - генерального директора ООО "Единая Европа-Инвест" И.В. Можайского в удовлетворении заявленных требований было отказано. Отказывая в удовлетворении требований, суд исходил из того, что И.В. Можайский, будучи должностным лицом ООО "Единая Европа-Инвест" - генеральным директором, вследствие ненадлежащего исполнения своих служебных обязанностей не исполнил свою обязанность по направлению в течение суток извещения по установленной форме в Московскую Федерацию профсоюзов, что является нарушением требований ч. 2 ст. 228.1 ТК, возлагающей на работодателя указанную обязанность. Его действия правильно должностным лицом административного органа квалифицированы по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Доказательств, подтверждающих принятие работодателем всех зависящих от него, достаточных и своевременных мер для предотвращения правонарушения, соблюдения требований действующего трудового законодательства, и доказательств отсутствия возможности и наличия объективных обстоятельств, препятствующих своевременному выполнению заявителем установленных законодательством обязанностей, представлено не было ни суду первой инстанции, ни суду апелляционной инстанции.

Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

Комментарий к статье 229

**1.** Как усматривается из положений комментируемой статьи, комиссии по расследованию несчастных случаев формируются в зависимости от обстоятельств происшествия, числа пострадавших и характера полученных ими повреждений здоровья.

В комментируемой статье воспроизводится в основном устоявшийся порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев, предусматривающий общее правило о том, что комиссии образуются в составе не менее трех человек и возглавляются работодателем (его представителем). Вместе с тем в данной статье предусмотрены также случаи, когда комиссия должна возглавляться представителями других органов. Например, в ч. 2 комментируемой статьи установлено, что при расследовании несчастного случая (в т.ч. группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в т.ч. группового) со смертельным исходом комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа (ч. 13 ст. 229).

**2.** Работник, пострадавший от несчастного случая, имеет право на личное участие (или через своего законного представителя, через иное доверенное лицо) в расследовании несчастного случая. В комментируемой статье конкретизирован круг родственников работника, пострадавшего от несчастного случая, представители или иные доверенные лица которых в случае его смерти вследствие несчастного случая могут принимать участие в расследовании. В этот круг включены иждивенцы пострадавшего и лица, состоявшие с ним в близком родстве или свойстве. Указанные лица не входят в состав комиссии по расследованию несчастных случаев.

Вопрос о возможности включения данных лиц в состав комиссии по расследованию несчастных случаев, произошедших на производстве, был вынесен на рассмотрение Конституционного Суда РФ. Отказывая в принятии к рассмотрению жалобы Т.П. Мурашовой на нарушение ее конституционных прав ч. ч. 1 и 2 ст. 229 ТК, Конституционный Суд РФ в Определении от 17.11.2009 N 1517-О-О указал на то, что положения ч. ч. 1 и 2 ст. 229 ТК в системной связи с ч. ч. 10 и 11 указанной статьи, гарантирующими личное участие потерпевшего, лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, их законных представителей или иных доверенных лиц в расследовании несчастного случая, не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права граждан. Что же касается необходимости участия вышеуказанных лиц в расследовании несчастного случая в качестве членов комиссии по расследованию несчастных случаев, произошедших на производстве, то решение данного вопроса связано с изменением действующего правового регулирования, что к компетенции Конституционного Суда РФ не относится.

**3.** Содержавшееся в прежней редакции комментируемой статьи положение о том, что при крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование проводится комиссией, состав которой утверждается Правительством РФ, в действующей редакции ст. 229 не воспроизводится. Это позволяет считать, что при указанных обстоятельствах состав комиссии формируется в таком же порядке, как и при групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более.

**4.** Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, а также формы документов (формы 1 - 9), необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, утверждены Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73. О формах этих документов см. коммент. к ст. 230.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях (далее - Положение) устанавливает с учетом ст. ст. 227 - 231 ТК и особенностей отдельных отраслей и организаций обязательные требования по организации и проведению расследования, оформлению и учету несчастных случаев на производстве, происходящих в организациях и у работодателей - физических лиц с различными категориями работников (граждан), занятых, например: на находящихся в плавании рыбопромысловых или иных морских, речных и других судах независимо от их отраслевой принадлежности; в организациях железнодорожного транспорта; в организациях с особым режимом охраны, обусловленным обеспечением государственной безопасности охраняемых объектов (организации Вооруженных Сил РФ, органы пограничной службы, органы безопасности и внутренних дел, другие правоохранительные органы, учреждения исполнения уголовных наказаний Минюста России, организации атомной и оборонных отраслей промышленности и др.); в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, в представительствах федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей и др.

Указанным Положением установлены также требования к организации и проведению расследования несчастных случаев, произошедших: с лицами, направленными в установленном порядке для выполнения работ к другому работодателю и работавшими там под его руководством и контролем; с работниками при выполнении работы по совместительству; со студентами или с учащимися образовательных учреждений соответствующего уровня, проходящими в организациях производственную практику или выполняющими работу под руководством и контролем работодателя; с профессиональными спортсменами во время тренировочного процесса или спортивного соревнования независимо от количества пострадавших и тяжести полученных ими повреждений и другими категориями работников (граждан).

Положением предусмотрены особенности расследования несчастных случаев с лицами, выполняющими работу на основе договора гражданско-правового характера (п. 16). Произошедшие с такими лицами тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи со смертельным исходом расследуются в установленном порядке государственными инспекторами труда на основании заявления пострадавшего, членов его семьи, а также иных лиц, уполномоченных пострадавшим (членами его семьи) представлять его интересы в ходе расследования несчастного случая, полномочия которых подтверждены в установленном порядке. При необходимости к расследованию таких несчастных случаев могут привлекаться представители соответствующего исполнительного органа Фонда социального страхования РФ и других заинтересованных органов.

При установлении сведений, дающих достаточные основания полагать, что гражданско-правовым договором фактически регулировались трудовые отношения пострадавшего с работодателем, акт о расследовании несчастного случая вместе с другими материалами расследования направляется государственным инспектором труда в суд в целях установления характера правоотношений сторон указанного договора. Решение об окончательном оформлении данного несчастного случая принимается государственным инспектором труда в зависимости от содержания судебного решения (п. 28 Положения).

**5.** Несчастные случаи на производстве по степени тяжести повреждения здоровья подразделяются на тяжелые и легкие. Отнесение производственной травмы к категории тяжелого несчастного случая осуществляется в соответствии со Схемой определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 N 160.

В соответствии с п. 2 указанной Схемы квалифицирующими признаками тяжести повреждения здоровья при несчастном случае на производстве являются: характер полученных повреждений здоровья и осложнения, связанные с этими повреждениями, а также развитие и усугубление имеющихся хронических заболеваний в связи с получением повреждения; последствия полученных повреждений здоровья (стойкая утрата трудоспособности). Наличие одного из квалифицирующих признаков является достаточным для установления категории тяжести несчастного случая на производстве. Признаками тяжелого несчастного случая на производстве служат также повреждения здоровья, угрожающие жизни пострадавшего. Предотвращение смертельного исхода в результате оказания медицинской помощи не влияет на оценку тяжести полученной травмы.

В п. 3 названной Схемы приведены несчастные случаи, которые относятся к категории тяжелых. Так, например, к тяжелым несчастным случаям на производстве относятся повреждения здоровья, острый период которых сопровождается шоком, комой, кровопотерей (объемом более 20%), эмболией, острой недостаточностью функций жизненно важных органов и систем (ЦНС, сердечной, сосудистой, дыхательной, почечной, печеночной и (или) их сочетанием).

К легким несчастным случаям на производстве относятся повреждения, не входящие в п. 3 Схемы.

Приказ Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 N 160 "Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве", которым установлено, что определение степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве осуществляется в соответствии с прилагаемой Схемой определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве (п. 1), был предметом рассмотрения Верховного Суда РФ. Решением Верховного Суда РФ от 04.05.2017 N АКПИ17-137 в удовлетворении административного искового заявления Г. о признании недействующим этого Приказа Минздравсоцразвития России было отказано.

Приказом Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 N 275 "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве" утверждены учетная форма N 315/у "Медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести", учетная форма N 316/у "Справка о заключительном диагнозе пострадавшего от несчастного случая на производстве", а также рекомендации по заполнению указанных учетных форм.

**6.** Осуществление проверки соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве является одним из основных полномочий органов федеральной инспекции труда (см. ст. 356 и коммент. к ней).

**7.** Расследование несчастных случаев, происшедших с работниками организаций Российской Федерации (находящихся под юрисдикцией Российской Федерации), временно находившимися в служебной командировке на территории государств - участников СНГ, осуществляется в соответствии с Соглашением о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания, заключенным государствами - участниками СНГ 09.12.1994. Данным Соглашением предусмотрено, что расследование каждого несчастного случая, в том числе: порядок оповещения о травме; образование комиссии по расследованию, организация ее работы; возникшие в связи с этим обязанности предприятий, учреждений здравоохранения, служб государственного надзора и других заинтересованных организаций и должностных лиц; решение иных вопросов, связанных с организацией расследования, проводится в порядке, устанавливаемом соответствующими нормативными актами стороны по месту пребывания пострадавшего на момент несчастного случая (ст. 3). Несчастные случаи, происшедшие на производстве с работниками, пребывающими на территории другой стороны по трудовому или иному договору, расследуются в соответствии с порядком, установленным законодательством стороны по месту заключения договора (ст. 8).

В настоящее время подготовлено к подписанию Соглашение о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с гражданами одного государства - члена Евразийского экономического сообщества при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства - члена Евразийского экономического сообщества (см. распоряжение Правительства РФ от 18.10.2012 N 1946-р "О подписании Соглашения о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с гражданами одного государства - члена Евразийского экономического сообщества при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства - члена Евразийского экономического сообщества").

**8.** Если несчастный случай произошел с работником не на производстве (например, в пути на работу или с работы), выяснение его обстоятельств может осуществляться (по предложению руководителя организации, в которой работает пострадавший) комиссией по социальному страхованию, специально созданной комиссией в составе представителей работодателя и работников и проч.

**9.** Профессиональные заболевания (отравления), в отношении которых имеются основания предполагать, что их возникновение обусловлено воздействием вредных производственных факторов, подлежат расследованию в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 N 967. Расследованию профессионального заболевания должно предшествовать установление его наличия.

При установлении предварительного диагноза организация здравоохранения по месту жительства или по месту прикрепления работника направляет извещение о профессиональном заболевании работника в территориальный орган, осуществляющий санитарно-эпидемиологический надзор. Получив сообщение о профессиональном заболевании, этот орган выясняет обстоятельства возникновения болезни и составляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника, необходимую для установления окончательного диагноза. Порядок сбора информации и оформления санитарно-гигиенической характеристики условий труда работников регулируется Инструкцией по составлению санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника при подозрении у него профессионального заболевания, утв. Приказом Роспотребнадзора от 31.03.2008 N 103.

На основании обследований, сведений о результатах предварительных и периодических медицинских осмотров, санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника и других данных специализированное лечебно-профилактическое учреждение или его подразделение устанавливает заключительный диагноз и дает соответствующее медицинское заключение. Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания выдается работнику под расписку и направляется Фонду социального страхования РФ, а также в организацию здравоохранения, направившую больного (п. 15 Положения).

Работодатель в течение 10 дней с даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания и создать для этих целей комиссию. В состав комиссии входят представитель работодателя, специалист по охране труда (или лицо, назначенное работодателем ответственным за организацию работы по охране труда), представитель учреждения здравоохранения, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа. Возглавляет комиссию руководитель территориального органа, осуществляющего санитарно-эпидемиологический надзор. В расследовании могут принимать участие другие специалисты, а также заболевший.

Комиссия устанавливает обстоятельства и причины профессионального заболевания работника; определяет лиц, допустивших нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов; предлагает меры по устранению причин возникновения и предупреждению профессиональных заболеваний. Для этого в процессе расследования комиссия опрашивает сослуживцев работника, лиц, допустивших нарушение государственных санитарно-эпидемиологических правил, получает необходимую информацию от работодателя и заболевшего, исследует документы.

В случае если комиссией установлено, что грубая неосторожность заболевшего способствовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного или иного уполномоченного представительного органа комиссия устанавливает степень вины застрахованного (в процентах).

В трехдневный срок по истечении срока расследования комиссия составляет акт о случае профессионального заболевания по установленной вышеназванным Положением форме. Этот акт является документом, устанавливающим профессиональный характер заболевания, возникшего у работника на данном производстве. В нем подробно излагаются обстоятельства и причины профессионального заболевания, а также указываются лица, допустившие нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов. Акт подписывается членами комиссии, утверждается руководителем территориального органа Роспотребнадзора и заверяется печатью этого органа. В трехдневный срок после утверждения акт должен быть выдан заболевшему работнику. Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования хранится в течение 75 лет в территориальном управлении Роспотребнадзора и в организации, где проводилось расследование.

Во исполнение Постановления Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний" Приказом Минздрава России от 28.05.2001 N 176 утверждены Инструкция о порядке применения Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, а также формы документов, используемых при расследовании профессиональных заболеваний: извещения об установлении предварительного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления); санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника при подозрении у него профессионального заболевания (отравления); извещения об установлении заключительного диагноза острого или хронического профессионального заболевания (отравления), его уточнении или отмене и др.

**10.** В течение суток со дня наступления страхового случая (подтверждения факта повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания) работодатель (страхователь) обязан сообщить об этом страховщику - филиалу регионального отделения Фонда социального страхования РФ, где работник застрахован от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Страховщик вправе проверять такую информацию и принимать участие в расследовании страховых случаев (ст. ст. 17, 18 Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний).

Об участии профессиональных союзов в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний см. коммент. к ст. 370.

Статья 229.1. Сроки расследования несчастных случаев

Комментарий к статье 229.1

Установленные комментируемой статьей сроки расследования несчастных случаев дифференцированы в зависимости от тяжести несчастных случаев и от обстоятельств, способных оказать влияние на ход расследования (от времени, когда работодателю стало известно о несчастном случае, или времени наступления нетрудоспособности у пострадавшего и других обстоятельств).

Расследование несчастного случая проводится комиссией в следующие сроки:

- в течение трех дней - если один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья;

- в течение 15 дней - если один или несколько пострадавших получили тяжкие повреждения здоровья либо имеет место несчастный случай (в т.ч. групповой) со смертельным исходом.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления заявления.

Установленные комментируемой статьей сроки расследования несчастного случая могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней в случае необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений. При этом если в установленные сроки завершить расследование несчастного случая невозможно в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

Статья 229.2. Порядок проведения расследования несчастных случаев

Комментарий к статье 229.2

**1.** Установленный комментируемой статьей порядок проведения расследования несчастных случаев определяет, осуществление каких действий возлагается на комиссию по расследованию несчастного случая (государственного инспектора труда), выполнение каких мероприятий по требованию комиссии обеспечивает работодатель за счет собственных средств, а также примерный перечень материалов, которые могут быть использованы в ходе расследования, в т.ч. материалов, подлежащих подготовке работодателем.

Перечень материалов расследования, предусмотренный ч. ч. 2 и 3 комментируемой статьи, не является исчерпывающим и определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

Помимо выявления и опроса очевидцев и участников происшествия, получения информации об особенностях несчастного случая, формирования материалов расследования, комиссия (государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) на основании собранных материалов устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения охраны труда, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев.

**2.** Комиссия или государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование, должны разрешить вопрос о квалификации несчастного случая в зависимости от его связи с производством. Перечень несчастных случаев, которые могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством, дан в ч. 6 комментируемой статьи.

Положения ч. 6 комментируемой статьи частично воспроизведены из нормативных положений ч. 12 ст. 230 Кодекса, которые были предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ и признаны соответствующими Конституции РФ Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.05.2007 N 7-П. Также в Суде была оспорена конституционность абз. 2 ч. 6 комментируемой статьи. Отказывая в принятии к рассмотрению жалобы гражданки И.Г. Самойловой на нарушение ее конституционных прав абз. 2 ч. 6 комментируемой статьи, Конституционный Суд РФ указал на то, что федеральный законодатель, исходя из необходимости предоставления обеспечения по страхованию лишившимся кормильца членам семьи застрахованного в случае его смерти в результате несчастного случая, связанного с производством, предусмотрел в абз. 2 ч. 6 ст. 229.2 ТК норму, допускающую возможность квалификации несчастного случая как не связанного с производством, если смерть застрахованного лица наступила вследствие общего заболевания или самоубийства и эти обстоятельства подтверждены в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом. Такое правовое регулирование, осуществленное федеральным законодателем исходя из природы и целей данного вида страхования, направлено на установление обстоятельств, имеющих значение для принятия решения о назначении обеспечения по страхованию, в равной мере распространяется на всех граждан и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права заявительницы (Определение Конституционного Суда РФ от 24.03.2015 N 510-О).

**3.** Помимо квалификации несчастного случая, следует определить, является ли такой случай страховым. Страховой случай - это подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья или смерти застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию (ст. 3 Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний). Круг лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, определен ст. 5 этого Закона.

**4.** При расследовании несчастного случая с застрахованным комиссией может быть установлено, что грубая неосторожность человека способствовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью. В этом случае с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссия (государственный инспектор труда) должна определить степень вины застрахованного в процентах.

**5.** Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и формы документов, относящиеся к порядку проведения расследования несчастных случаев на производстве, утверждены Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73. Учетные формы "Медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести" (форма N 315/у), "Справка о заключительном диагнозе пострадавшего от несчастного случая на производстве" (форма N 316/у) и рекомендации по их заполнению утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 N 275 "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве".

Статья 229.3. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда

Комментарий к статье 229.3

Комментируемая статья наделяет государственного инспектора труда правом проводить дополнительное расследование несчастного случая в следующих случаях:

- при выявлении скрытого несчастного случая;

- при поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая;

- при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования.

Дополнительное расследование проводится независимо от срока давности несчастного случая и, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости - представителей соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение о несчастном случае на производстве по форме 5, утв. Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73, и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем).

Если составленный работодателем акт о несчастном случае на производстве оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая, государственный инспектор труда вправе обязать работодателя составить новый акт. При этом первоначальный акт признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

В случае несогласия работодателя с распоряжением государственного инспектора труда о проведении дополнительного расследования, заключением и предписанием о возложении обязанности оформления нового акта о несчастном случае на производстве указанные акты могут быть обжалованы в суд в порядке административного судопроизводства.

Так, Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда РФ не согласилась с определением судьи Мытищинского городского суда Московской области от 14.12.2016, оставленным без изменения Апелляционным определением Судебной коллегии по административным делам Московского областного суда от 29.03.2017, которым было отказано в принятии административного искового заявления ЗАО "Теплоинжстрой" ввиду того, что законность оспариваемых актов Государственной инспекции труда в Московской области, вынесенных в связи с расследованием несчастного случая на производстве и оформлением его результатов, подлежит проверке в порядке гражданского судопроизводства. Судебная коллегия указала на то, что, осуществляя функцию по надзору и контролю за работодателями, Государственная инспекция труда в Московской области выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить. Следовательно, оспариваемые акты Государственной инспекции труда в Московской области являются вынесенными уполномоченным органом документами властно-распорядительного характера, содержащими обязательные указания, вытекающие из публичных правоотношений и не основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности сторон. Заявление об оспаривании таких актов с выяснением вопросов законности содержащихся в них властных распоряжений индивидуального трудового характера должно рассматриваться в порядке административного судопроизводства (Кассационное определение Верховного Суда РФ от 21.02.2018 N 4-КГ17-77 по административному делу по кассационной жалобе ЗАО "Теплоинжстрой").

Статья 230. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

Комментарий к статье 230

**1.** В комментируемой статье определены условия, при наличии которых оформляется акт о несчастном случае на производстве, установлены требования к содержанию такого акта и порядок его выдачи пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае со смертельным исходом - лицам, находившимся на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве, а также определен срок, в течение которого работодатель обязан хранить указанный акт в своей организации.

В числе требований к оформлению акта о несчастном случае на производстве в ч. 5 комментируемой статьи содержатся требования о его подписании всеми лицами, проводившими расследование, утверждении работодателем (его представителем) и заверении печатью (при ее наличии). В связи с этим в п. 30 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утв. Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73, предусматривается использование работодателем печати при оформлении актов Н-1 и Н-1ПС при ее наличии, а при отсутствии у работодателя печати - заверение его утверждающей подписи в акте по форме Н-1 (Н-1ПС) в установленном порядке.

**2.** Частью 6 комментируемой статьи установлен трехдневный срок представления работодателем в исполнительный орган страховщика акта о несчастном случае на производстве и копий материалов расследования. Установление срока представления страхователем страховщику акта о несчастном случае на производстве и копий материалов расследования, на основании которых принимается решение о предоставлении страхового обеспечения пострадавшим работникам, позволило значительно ускорить процедуру предоставления страхового возмещения.

**3.** По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством (в т.ч. группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом), комиссия составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

**4.** В целях профилактики несчастных случаев на производстве ч. 9 комментируемой статьи на работодателя возложена обязанность рассмотреть результаты расследования несчастного случая на производстве с участием выборного органа первичной профсоюзной организации и принять меры, направленные на предупреждение несчастных случаев.

Статья 230.1. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве

Комментарий к статье 230.1

**1.** Комментируемая статья устанавливает порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве. Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве, включая несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев либо занятыми на сезонных работах, а также с лицами, заключившими договор о выполнении работы на дому (надомниками), регистрируется работодателем (юридическим или физическим лицом), осуществляющим его учет, в специальном журнале регистрации несчастных случаев на производстве. Структура и содержание журнала регистрации несчастных случаев на производстве (форма N 9) изложены в приложении N 1 к Постановлению Минтруда России от 24.10.2002 N 73. Журнал регистрации несчастных случаев на производстве подлежит хранению в организации в течение 45 лет.

**2.** Названным Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73 утверждены также и другие формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве. К ним относятся:

форма 1 - Извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом);

форма 2 - Акт о несчастном случае (форма Н-1);

форма 3 - Акт о несчастном случае на производстве (форма Н-1ПС) (акт этой формы составляется при несчастном случае с профессиональным спортсменом во время тренировочного процесса или спортивного соревнования);

форма 4 - Акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом);

форма 5 - Заключение государственного инспектора труда;

форма 6 - Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица);

форма 7 - Протокол осмотра места несчастного случая;

форма 8 - Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах.

Учетная форма N 315/у "Медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести", учетная форма N 316/у "Справка о заключительном диагнозе пострадавшего от несчастного случая на производстве" и рекомендации по их заполнению утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 N 275 "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве".

Для случаев, расследуемых в соответствии с Соглашением о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания, заключенным в г. Москве 09.12.1994, установлена согласованная форма Акта о несчастном случае на производстве (форма Н-1М), прилагаемого к этому Соглашению и являющегося его неотъемлемой частью.

**3.** Все зарегистрированные несчастные случаи на производстве включаются в годовую форму федерального государственного статистического наблюдения за травматизмом на производстве, утверждаемую Росстатом и направляемую в органы статистики в установленном порядке (п. 33 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утв. Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73).

Годовая форма федерального статистического наблюдения N 7-травматизм "Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях" с указаниями по ее заполнению утверждена Приказом Росстата от 21.06.2017 N 417 "Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за травматизмом на производстве и профессиональными заболеваниями" и введена в действие с отчета за 2017 г.

**4.** Учет несчастного случая у работодателя, а также направление копий соответствующих документов по указанному несчастному случаю в органы и организации, предусмотренные комментируемой статьей, должны осуществляться после утверждения работодателем (его представителем) акта о несчастном случае на производстве (форма Н-1). В целях единообразного учета и анализа случаев производственного травматизма за учетную дату следует принимать дату утверждения работодателем акта о несчастном случае на производстве (форма Н-1) (см. письмо Минтруда России от 27.10.2017 N 15-3/В-2862 "О разъяснении особенностей регистрации работодателем несчастных случаев на производстве").

Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев

Комментарий к статье 231

По вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая, составлении соответствующего акта и других могут возникнуть разногласия. Возникшие в ходе расследования, оформления и учета несчастных случаев разногласия рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (Федеральной службой по труду и занятости и ее территориальными органами). Решения этих органов могут быть обжалованы в судебном порядке.

Подача жалобы не приостанавливает исполнения работодателем (его представителем) решения государственного инспектора труда.

Статья 232. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора

Комментарий к статье 232

**1.** Комментируемая статья закрепляет взаимную материальную ответственность сторон трудового договора, т.е. и работника, и работодателя, что дает основание рассматривать материальную ответственность сторон трудового договора как самостоятельный вид юридической ответственности.

В самой общей форме материальная ответственность может быть определена как обязанность одной стороны трудового договора (работника или работодателя) возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной возложенных на нее трудовых обязанностей. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с нормами ТК и иных федеральных законов.

**2.** Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон трудового договора. Такие соглашения стороны вправе заключать в любое время. Однако во всех случаях договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК или иными федеральными законами. Обусловлено это тем, что работник - экономически более слабая сторона трудового правоотношения. Он в большей степени зависит от работодателя, чем 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, работодатель обязан не только правильно организовать трудовой процесс, но и принимать меры по недопущению возникновения имущественного ущерба.

**3.** Право стороны трудового договора на возмещение ущерба, причиненного ей другой стороной в период существования трудового отношения, сохраняется и после его прекращения. Поэтому расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет освобождения стороны этого договора от материальной ответственности. При этом не имеет значения, по какому основанию (причине) расторгнут трудовой договор.

Статья 233. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

Комментарий к статье 233

**1.** Материальная ответственность как вид юридической ответственности возникает лишь при наличии ряда обязательных условий юридической ответственности. Комментируемая статья устанавливает общие (единые) условия наступления материальной ответственности для работника и работодателя. Такими условиями в соответствии с комментируемой статьей являются:

- наличие имущественного ущерба у потерпевшей стороны;

- противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;

- причинная связь между противоправным действием и имущественным ущербом;

- вина в совершении противоправного действия (бездействия), если иное прямо не предусмотрено ТК или иным федеральным законом (см. коммент. к ст. ст. 234, 235).

**1.1. Наличие имущественного ущерба** - обязательное условие материальной ответственности. Нет ущерба - нет материальной ответственности.

Трудовое законодательство не дает общего понятия ущерба. В связи с этим при определении ущерба следует учитывать положения ст. 15 ГК РФ, в которой дается определение убытков, под которыми 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 несовпадающие понятия.

Комментируемая статья, 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 применение этого термина по отношению к работнику и работодателю неравнозначно. Применительно к работодателю оно не в полной мере совпадает с понятием ущерба, предусмотренным ГК РФ, т.к. работодатель возмещает работнику как реальный ущерб, так и своего рода упущенную выгоду, т.е. убытки (см. коммент. к ст. ст. 234, 235). Работник же возмещает работодателю только реальный (прямой действительный) ущерб (см. коммент. к ст. 238). Иначе говоря, понятие ущерба в соответствии с нормами трудового законодательства соответствует пониманию ущерба, предусмотренному ГК, только в отношении работника. Возмещение же ущерба работодателем фактически означает возмещение убытков.

Исключение из общего правила, в соответствии с которым работники не возмещают неполученные доходы (упущенную выгоду), установлено для руководителей организаций. 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 (см. коммент. к ст. 277).

**1.2. 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 (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.

**1.3. 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.

**1.4. 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, в полном размере причиненного ущерба (см. коммент. к ст. ст. 242, 243).

**2.** По общему правилу 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 выдаче 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. В исключительных случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, возмещение ущерба производится независимо от вины работодателя (см. коммент. к ст. 236).

Каждая из сторон трудового договора, которой причинен материальный ущерб, обязана доказать и размер причиненного ей ущерба.

Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Комментарий к статье 234

**1.** Комментируемая статья возлагает на работодателя обязанность возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате лишения его возможности трудиться, предусматривает основания такой ответственности. К их числу относится незаконное отстранение от работы, незаконные увольнение и незаконный перевод на другую работу. Незаконным отстранением считается отстранение от работы по основаниям, не предусмотренным ст. ст. 76 и 330.4 ТК, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также по требованию органа или должностного лица, не уполномоченного на выдвижение соответствующего требования.

**2.** Незаконное увольнение - это увольнение по основаниям, не предусмотренным Трудовым кодексом, а также с нарушением установленного порядка расторжения трудового договора (например, работодатели увольняют работника по сокращению штата в период его временной нетрудоспособности, применяя п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК без решения аттестационной комиссии, и др.).

**3.** Обязанность возмещать работнику ущерб за время незаконного перевода на другую работу возникает в случае перевода на другую работу без полученного согласия работника, перевода на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, перевода на другую работу в одностороннем порядке работника в связи с чрезвычайными обстоятельствами на срок свыше одного месяца.

**4.** Обязанностью работодателя является возмещение ущерба в связи с его отказом от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе. Эта обязанность основана на безусловном выполнении требования закона о ненадлежащем исполнении решения суда о восстановлении работника на работе и обязательности предписания государственного инспектора труда для работодателя.

Невыполнение соответствующей обязанности влечет за собой пропущенные для работы дни, которые должны быть возмещены в форме оплаты.

**5.** Комментируемая статья завершается обязанностью работодателя возместить ущерб работнику, если ущерб причинен в связи с задержкой выдачи трудовой книжки, внесением в трудовую книжку исправлений или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. Статья 84.1 ТК предусматривает, что в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность).

Неисполнение этой обязанности означает задержку выдачи трудовой книжки. Трудовой кодекс предусматривает, что в случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Если такое уведомление не отправлено, то данная ситуация квалифицируется как один из случаев задержки выдачи работнику трудовой книжки. Задержкой выдачи трудовой книжки считается также невыполнение работодателем обязанности по письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Комментарий к статье 235

**1.** Комментируемая статья выделяет среди объектов материальной ответственности работодателя имущество работника. Ущерб этому имуществу может быть причинен как руководителем организации, так и иными работниками. Возмещается и ущерб, причиненный лицом, выполняющим работу для организации по гражданско-правовым договорам, однако в этом случае лицо, причинившие ущерб, должно находиться под контролем работодателя. Например, материальная ответственность работодателя наступает в связи с утратой имущества, находящегося на хранении в гардеробной организации. Лицо, отвечавшее за хранение имущества работников, находится с организацией в гражданско-правовых отношениях.

Статья 235 ТК специально подчеркивает, что ущерб, причиненный имуществу работника, возмещается в полном объеме.

В отличие от предусмотренного в ст. 246 ТК правила определения размера ущерба, причиненного работодателю, в рыночных ценах на день причинения ущерба, комментируемая статья устанавливает иные, более благоприятные условия для возмещения ущерба работникам. Размер ущерба, причиненного имуществу работника, исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

Трудовой кодекс допускает возможность возмещения ущерба натурой, а не только в денежном эквиваленте. Однако такая возможность может быть реализована при согласии работника.

В комментируемой статье определен также механизм возмещения ущерба, причиненного имуществу работника. Заявление работника о возмещении ущерба, причиненного его имущества, направляется работодателю, который обязан рассмотреть это заявление и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или при неполучении от него ответа в 10-дневный срок работник вправе обратиться в суд.

Обращает на себя внимание, что ТК не устанавливает срока, в течение которого работник обязан обратиться в суд с соответствующим заявлением к работодателю. Видимо, отсутствие срока объясняется заинтересованностью работника в скорейшем возмещении ущерба, причиненного его имуществу. Как правило, такое обращение осуществляется на следующий день после дня обнаружения ущерба.

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

Комментарий к статье 236

**1.** Трудовой кодекс, отражая общую тенденцию развития трудового законодательства, направленную на повышение ответственности работодателя за нарушение обязанности перед работниками, устанавливает правила о выплате денежной компенсации за несоблюдение сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

Комментируемая статья устанавливает размер процентов, которые работодатель обязан выплатить работнику за каждый день задержки заработной платы, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты. В настоящее время проценты выплачиваются в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Проценты выплачиваются не на начисленную заработную плату, а на заработную плату, подлежащую к выплате. Для выплаты этих процентов не требуется обращение работника к работодателю. Если срок выплаты заработной платы нарушен, работодатель обязан подсчитать проценты за все дни задержки и выплатить их вместе с заработной платой.

**2.** При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что редакция ст. 236 ТК предусматривает такие выплаты независимо от наличия вины работодателя. Это означает, что ст. 233 ТК, указывающая в качестве условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора виновное противоправное поведение, к обстоятельствам, изложенным в ст. 236 ТК, не применяется. Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает право работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов (п. 55 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

В практике рассмотрения споров, связанных с применением комментируемой статьи, возник вопрос о сроке обращения в суд при наличии спора о взыскании процентов за задержку выплаты заработной платы. Ответ на этот вопрос был дан Верховным Судом РФ. В п. 56 Постановления Пленума указывалось, что при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока обращения в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в этом случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушения носят длящийся характер и обязанности работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

**3.** Применение комментируемой статьи тесно связано со ст. 136 ТК, определяющей срок выплаты заработной платы - не позднее чем каждые полмесяца. Конкретный день ее выплаты устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В настоящее время изменился срок обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. В соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 N 272-ФЗ этот срок равен одному году со дня, когда должна быть произведена соответствующая выплата. Ранее срок обращения в суд по таким делам составлял три месяца.

Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

Комментарий к статье 237

**1.** Данная статья предусматривает помимо ответственности за материальный ущерб ответственность работодателя перед работником за причинение ему морального вреда.

Моральный вред - это физические или нравственные страдания гражданина, причиненные ему действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага. Моральный вред в сфере трудовых отношений - это физические или нравственные страдания работника, связанные с неправомерным поведением работодателя.

Физические страдания работника проявляются в форме болевых ощущений, например при несчастном случае на производстве, связанном с нарушением норм по технике безопасности. Нравственные страдания заключаются в негативных переживаниях лица, испытывающего страх, стыд, унижение или негативные чувства в связи, например, с незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания и иными неправомерными действиями работодателя.

**2.** Обязанность компенсации морального вреда возлагается на работодателя при наличии его вины в причинении морального вреда, за исключением причинения вреда жизни и здоровью работника источником повышенной опасности. В **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2** подчеркнуто, что суд вправе удовлетворить требования работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии с комментируемой статьей компенсация морального вреда возникает в денежной форме в размере, определенном по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Комментарий к статье 238

1. Материальная ответственность работника выражается в его обязанности возместить ущерб, причиненный работодателю противоправными, виновными действиями или бездействием в процессе трудовой деятельности. В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (см. коммент. к ст. 233).

**2.** Под **прямым действительным ущербом** понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в т.ч. 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.

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 третьим лицам, а работодатель в соответствии с 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 одного года с момента выплаты работодателем данных сумм (п. 15 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**).

Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Комментарий к статье 239

**1.** Наряду с условиями наступления материальной ответственности работника ТК вместе с тем определяет случаи, при которых работник освобождается от такой ответственности.

В соответствии с комментируемой статьей работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

**2.** Комментируемая статья не раскрывает понятий, предусмотренных в ней. В связи с этим здесь могут быть использованы определения соответствующих понятий, данные в других законах или сложившиеся на практике.

Под **непреодолимой силой** понимаются чрезвычайные и непредотвратимые при таких условиях обстоятельства (например, стихийные явления, такие как землетрясение, наводнение, а также обстоятельства общественной жизни: военные действия, эпидемии).

К **чрезвычайным обстоятельствам** относятся также запретительные меры государственных органов, например объявление карантина, запрещение перевозок.

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 (п. 5 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**).

Понятия **крайней необходимости** и **необходимой обороны** закреплены в УК РФ.

В соответствии со ст. 39 УК РФ 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 РФ).

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.

**3.** Как указывается в п. 5 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**, 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.

Статья 240. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника

Комментарий к статье 240

**1.** В соответствии с комментируемой статьей работодатель вправе, но не обязан взыскивать с работника ущерб, причиненный ему по его вине.

С учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, работодатель может полностью отказаться от взыскания ущерба с виновного работника или взыскать его частично. 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 **Постановления Пленума ВС РФ от N 52**).

**2.** Вместе с тем 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.

Статья 241. Пределы материальной ответственности работника

Комментарий к статье 241

В соответствии с комментируемой статьей основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, является ограниченная материальная ответственность. 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. Таким максимальным пределом является средний месячный заработок работника.

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, при ограниченной материальной ответственности 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, в частности полная материальная ответственность (см. коммент. к ст. 242).

При этом, как разъяснено в п. 7 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**, если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка, 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 РФ такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Статья 242. Полная материальная ответственность работника

Комментарий к статье 242

**1.** В соответствии с комментируемой статьей материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба (полная материальная ответственность) может быть возложена на работника лишь в случаях, прямо определенных ТК или иным федеральным законом. Возмещение ущерба в полном размере означает, что на работника возлагается обязанность возместить причиненный работодателю материальный ущерб в полном объеме независимо от получаемого им заработка. Перечень случаев полной материальной ответственности установлен ст. 243 ТК (см. коммент. к ней).

**2.** Предусмотрев возможность взыскания с работника причиненного им работодателю ущерба в полном размере, комментируемая статья устанавливает определенные гарантии для лиц, не достигших возраста 18 лет. В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи эти лица несут полную материальную ответственность за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также в результате совершения ими преступления или административного правонарушения (см. коммент. к ст. 243).

В связи с этим в **Постановлении Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52** разъяснено судам, 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 правонарушения, когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности до достижения 18-летнего возраста (п. 8).

Статья 243. Случаи полной материальной ответственности

Комментарий к статье 243

**1.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) **когда материальная ответственность в полном размере возложена на работника ТК или иным федеральным законом (п. 1).** Так, согласно ч. 1 ст. 277 ТК полную материальную ответственность за ущерб, причиненный организации, несет ее руководитель. В связи с этим 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.

В соответствии со ст. 68 Федерального закона от 07.07.2003 N 126-ФЗ "О связи" работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений, повреждение вложений почтовых отправлений, происшедшие по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователем услуг связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами;

2) **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 (см. коммент. к ст. 244).

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.

Договоры о полной материальной ответственности заключаются лишь с теми работниками, трудовая функция которых связана с непосредственным обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества. При этом материальная ответственность наступает только за **недостачу** вверенного работникам имущества. Если имущество, вверенное работнику, заключившему письменный договор о материальной ответственности, повреждено, наступает ограниченная материальная ответственность в пределах среднего заработка работника.

Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности заключаются по правилам, установленным ст. 244 ТК (см. коммент. к ней);

3) **в случае умышленного причинения ущерба (п. 3)**. Для привлечения работника к полной материальной ответственности по этому основанию необходимо выявление формы его вины 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;

4) **при причинении ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п. 4)**. Полная материальная ответственность в случае причинения 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;

5) **при причинении ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда (п. 5)**. 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.

Не может быть привлечен к полной материальной ответственности и работник, в отношении которого был вынесен оправдательный приговор за отсутствием состава преступления или дело прекращено по этому основанию на стадии предварительного следствия. В то же время освобождение работника от уголовной ответственности по амнистии, в связи с истечением срока давности и по другим нереабилитирующим причинам не освобождает его от полной материальной ответственности, т.к. приговором суда преступный характер действий, которыми причинен ущерб, установлен.

На это обстоятельство специально указано в п. 11 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**, где говорится, что наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 243. Прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в т.ч. и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не могут служить основаниями 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, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

Невозможность привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 243 не исключает права работодателя требовать от этого работника полного возмещения причиненного ущерба по иным основаниям;

6) **когда ущерб причинен в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом (п. 6)**. Административным проступком (правонарушением) признается противоправное, виновное действие (бездействие), за которое в соответствии с КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность.

Согласно ст. 22.1 КоАП РФ 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;

- органами и учреждениями уголовно-исполнительной системы;

- органами, осуществляющими федеральный пробирный надзор и государственный контроль за производством, извлечением, переработкой, использованием, обращением, учетом и хранением драгоценных металлов и драгоценных камней;

- органами исполнительной власти субъектов РФ в случае передачи им полномочий РФ на осуществление государственного контроля и надзора, указанными в гл. 23 КоАП РФ;

- государственными учреждениями, подведомственными соответственно федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным в соответствии с федеральными законами на осуществление федерального государственного пожарного надзора, государственного портового контроля, государственного надзора в области использования и охраны особо охраняемых природных территорий на особо охраняемых природных территориях федерального значения.

Решение суда (мирового судьи) или постановление уполномоченного органа о наложении административного наказания за совершение работником административного правонарушения, если в результате этого правонарушения работодателю причинен материальный ущерб, является основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности.

Статья 3.2 КоАП РФ предусматривает следующие административные наказания за совершение административных правонарушений:

1) предупреждение;

2) административный штраф;

3) конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения;

4) лишение специального права, предоставленного физическому лицу;

5) административный арест;

6) административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

7) дисквалификация;

8) административное приостановление деятельности;

9) обязательные работы.

Работник, причинивший работодателю материальный ущерб в результате административного правонарушения, возмещает этот ущерб независимо от вида примененного к нему административного наказания, например административного штрафа.

Как разъяснено в п. 12 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**, если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, т.к. при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава правонарушения и лицо освобождается лишь от административного наказания (ст. 2.9, п. 2 ч. 1.1 ст. 29.9 КоАП РФ).

Вместе с тем работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по п. 6 ч. 1 ст. 243 в случае истечения сроков давности привлечения к административной ответственности либо издания акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания. Однако это не исключает права работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям (п. 12 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**);

7) **когда ущерб возник в результате разглашения работником сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную) (п. 7)**. 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 ТК или иным федеральным законом. При этом следует подчеркнуть, что речь может идти о возмещении работником только прямого действительного ущерба;

8) **при причинении ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей (п. 8)**. Полная материальная ответственность наступает в этом случае независимо от того, когда причинен такой ущерб: в рабочее время, после окончания или до начала работы. Например, работник сломал станок при изготовлении на нем в личных целях каких-либо деталей или предметов, допустил аварию автомобиля, используя его по своим личным делам, и т.п.

**2.** В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи 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 от 16.11.2006 N 52**, 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 эту ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка (п. 10).

Перечень случаев привлечения работников к полной материальной ответственности, предусмотренный ст. 243, является исчерпывающим. Это означает, что во всех других случаях причинения ущерба работником, состоящим с работодателем в трудовых отношениях, наступает только ограниченная материальная ответственность.

Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников

Комментарий к статье 244

**1.** В соответствии с комментируемой статьей договор о полной материальной ответственности - это договор о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества. Такой договор 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.

**2.** Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности могут быть заключены с работниками только при наличии следующих обязательных условий:

- работник достиг 18 лет, т.е. является совершеннолетним;

- занимаемая должность или выполняемая работником работа непосредственно связана с обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества;

- занимаемая должность или выполняемая работа предусмотрена в утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, специальных перечнях работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры.

Договор о полной материальной ответственности, заключенный с нарушением этих условий, не может служить основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности.

Как разъяснено в **Постановлении Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**, к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

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 (п. 4).

**3.** Минтруд России Постановлением от 31.12.2002 N 85 во исполнение Постановления Правительства РФ от 14.11.2002 N 823 утвердил следующие документы:

1) Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (приложение N 1);

2) Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества (приложение N 3).

Названные перечни являются исчерпывающими и расширительному толкованию не подлежат. Этим же Постановлением Минтруда России утверждены и типовые формы договоров о полной индивидуальной материальной ответственности (приложение N 2) и о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности (приложение N 4).

**4.** С работниками, перечисленными в указанных перечнях, работодатель вправе заключить договор о полной материальной ответственности. При этом необходимо руководствоваться соответствующей типовой формой договора (см. приложения N 2 и N 4 к Постановлению Минтруда России от 31.12.2002 N 85).

**5.** 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.

Статья 245. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

Комментарий к статье 245

**1.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи 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 (см. приложение N 3 к Постановлению Минтруда России от 31.12.2002 N 85).

**2.** По договору о полной коллективной материальной ответственности заранее установленная группа работников (бригада) принимает на себя ответственность за недостачу вверенных ей ценностей.

Общие положения о порядке заключения договора о полной коллективной материальной ответственности предусмотрены типовой формой такого договора (см. приложение N 4 к Постановлению Минтруда России от 31.12.2002 N 85).

**3.** В соответствии с договором о полной коллективной материальной ответственности 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% 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.

**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 со степенью вины определяется сумма, подлежащая взысканию в счет возмещения причиненного ущерба.

Если взыскание ущерба производится в судебном порядке, степень вины каждого члена коллектива (бригады) в причинении ущерба устанавливается судом. Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суд учитывает также 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.

При рассмотрении иска о возмещении ущерба коллективом (бригадой) суд проверяет также, 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 РФ, 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) (п. 14 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**).

Статья 246. Определение размера причиненного ущерба

Комментарий к статье 246

**1.** 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.

В тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.

Вместе с тем следует иметь в виду, что, если на время рассмотрения дела в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку ТК такой возможности не предусматривает (п. 13 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**).

**2.** 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, т.е. когда:

- одна из сторон сделки не обязана отчуждать объект оценки, а другая сторона не обязана принимать исполнение;

- стороны сделки хорошо осведомлены о предмете сделки и действуют в своих интересах;

- объект оценки представлен на открытом рынке посредством публичной оферты, типичной для аналогичных объектов оценки;

- цена сделки представляет собой разумное вознаграждение за объект оценки и принуждения к совершению сделки в отношении сторон сделки с чьей-либо стороны не было;

- платеж за объект оценки выражен в денежной форме (ст. 3 Федерального закона от 29.07.1998 N 135-ФЗ "Об оценочной деятельности в Российской Федерации").

**3.** В тех случаях, когда размер ущерба, определенный по рыночным ценам, окажется ниже, чем стоимость утраченного или испорченного имущества по данным бухгалтерского учета (с учетом степени износа этого имущества), размер ущерба определяется по данным бухгалтерского учета.

Это наиболее распространенный способ определения размера ущерба.

**4.** 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, в настоящее время не приняты.

Вместе с тем Федеральный закон от 08.01.1998 N 3-ФЗ "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 этим Законом, если неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ, они несут материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ (п. 6 ст. 59).

Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения

Комментарий к статье 247

**1.** В целях правильного определения размера причиненного работодателю ущерба работодатель до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником обязан провести тщательную проверку причин возникновения ущерба и в зависимости от ее результатов определить его размер. При проведении проверки работодатель должен установить следующие обстоятельства: имели ли место противоправность поведения работника и его вина в причинении ущерба; есть ли обстоятельства, исключающие материальную ответственность в данном случае.

Для выяснения всех этих обстоятельств работодатель вправе создать специальную комиссию с привлечением к ее работе соответствующих специалистов.

**2.** Для выяснения причины возникновения ущерба работодатель обязан затребовать от работника объяснение. Объяснение должно быть получено обязательно в письменной форме. В тех случаях, когда работник отказывается или уклоняется от предоставления указанного объяснения, составляется соответствующий акт. Полученное от работника объяснение причины возникновения ущерба должно учитываться специальной комиссией, если такая комиссия была создана.

**3.** Результаты проверки причины возникновения ущерба и определение его размера должны быть оформлены документально, например актом инвентаризации, дефектной ведомостью. 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.

**4.** Если иск о возмещении ущерба заявлен по основаниям, предусмотренным ст. 245 ТК (коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба), то, как разъяснено в **Постановлении Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**, 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 РФ, 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).

Статья 248. Порядок взыскания ущерба

Комментарий к статье 248

**1.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи порядок возмещения ущерба, причиненного работником работодателю, зависит от размера ущерба.

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 одного 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.

**2.** Только в судебном порядке взыскивается ущерб, причиненный работником в случаях, когда сумма ущерба, подлежащего взысканию, превышает средний месячный заработок работника, а работник не дал согласия 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.

**3.** 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, которые работник будет вносить 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, работодатель вправе взыскать непогашенную задолженность в судебном порядке.

**4.** 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.

Если вопрос о возмещении ущерба рассматривается в суде, то, как разъяснено в **Постановлении Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**, вопрос о способе возмещения причиненного ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать истцу равноценное имущество или исправить поврежденное имущество, решается судом исходя из конкретных обстоятельств дела и с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон (п. 17).

**5.** При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд. Суды при рассмотрении данных дел на соблюдение установленного порядка взыскания с работника материального ущерба обращают особое внимание. В качестве примера можно привести Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ по иску ОАО "Иркутскгосплем" к А.А. Черняевой о возмещении ущерба. Рассмотрев апелляционное дело по данному иску, Судебная коллегия ВС РФ отменила состоявшиеся по делу судебные решения и направила его на новое рассмотрение в суд первой инстанции по следующим основаниям.

Как отмечается в Определении Судебной коллегии, при рассмотрении данного дела суды не выяснили, какой порядок работы с денежными средствами был установлен работодателем, ознакомлен ли с этим порядком работник, был ли он им соблюден, соблюден ли работодателем порядок проведения инвентаризации в связи с увольнением работника, не учтено, что проверка деятельности работодателя проведена в отсутствие работника, который не был ознакомлен с ее результатами и не давал письменных объяснений относительно выявленной недостачи. В суде не был вынесен на обсуждение сторон вопрос о снижении размера ущерба, не установлены обстоятельства, связанные с личностью работника, его материальным и семейным положением (см. Определение Верховного Суда РФ от 07.05.2018 N 66-КГ18-6 по иску открытого акционерного общества "Иркутскгосплем" к Черняевой А.А. о возмещении причиненного ею ущерба).

**6.** 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).

Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

Комментарий к статье 249

**1.** Комментируемая статья определяет порядок и условия возмещения работодателю затрат, связанных с обучением работника, если работник увольняется без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя.

В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи 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;

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.

**2.** Инициатива о 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 включено в трудовой договор при его заключении или оформлено специальным соглашением в период его работы у данного работодателя. Конкретный срок, который работник должен отработать после обучения, определяется по соглашению сторон.

**3.** Комментируемая статья 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, обусловившим невозможность продолжения работы, зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, установленное нарушение работодателем законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

**4.** В соответствии с комментируемой статьей работник, обучившийся за счет средств работодателя и без уважительных причин уволившийся с работы, не отработав после обучения установленного трудовым договором или соглашением срока, обязан возместить понесенные работодателем на его обучение расходы, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

Иные правила могут быть установлены трудовым договором или соглашением об обучении. Однако при этом должны соблюдаться общие требования, закрепленные в ч. 2 ст. 232 ТК. В соответствии с ними договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК или иным федеральным законом. Из данных положений исходят и суды при рассмотрении соответствующих споров.

Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала законными решение Дальнегорского районного суда Приморского края от 26.12.2011 и Определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 06.03.2012 об отказе ОАО "Тернейлес" в удовлетворении иска к М. о взыскании с него расходов, понесенных ОАО на его обучение, в полном объеме.

Разрешая спор, суд, сославшись на положения ст. 249, произвел расчет суммы, подлежащей возмещению истцу, пропорционально фактически не отработанному ответчиком после окончания обучения времени, а не в полном объеме затраченных на прохождение процесса обучения средств, как требовал истец. При этом суд указал на то, что условие ученического договора, в котором предусмотрено полное возмещение работником стоимости обучения, а не пропорционально отработанному после окончания обучения времени, противоречит требованиям ст. 249, а также ст. 232 ТК, в соответствии с которой трудовым договором может конкретизироваться материальная ответственность сторон, но ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК или иными федеральными законами (см. Определение Верховного Суда РФ от 28.09.2012 N 56-КГ12-7).

Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

Комментарий к статье 250

**1.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи 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, однако, как разъяснено в **Постановлении Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**, не вправе полностью освободить работника от такой обязанности.

При оценке материального положения работника принимаются во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (число членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п. (п. 16).

Основаниями для снижения размера ущерба, взыскиваемого с работника, могут служить и другие конкретные обстоятельства, при которых этот ущерб возник, например: условия хранения вверенного работнику имущества, организация и условия труда работника, являющегося материально ответственным лицом. По сложившейся практике суд учитывает также, какие меры принимал работник для предотвращения ущерба, ставил ли он работодателя в известность о возможном возникновении ущерба, какие меры для предотвращения ущерба приняты работодателем.

**2.** Орган по рассмотрению трудовых споров вправе снизить размер взыскиваемого ущерба как в случаях, когда на работника возложена полная материальная ответственность, так и в случаях, когда работник несет только ограниченную материальную ответственность.

Снижение размера взыскиваемого ущерба возможно и при коллективной (бригадной) материальной 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) (п. 16 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**).

**3.** Трудовой кодекс 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.

Статья 251. Особенности регулирования труда

Комментарий к статье 251

В комментируемой статье раскрывается содержание понятия "особенности регулирования труда".

Основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются равенство прав и возможностей работников, обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в т.ч. на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, на заработную плату, позволяющую вести достойное человека существование ему самому и его семье, и др.

Необходимость соблюдения принципов равенства и справедливости при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод требует неодинакового подхода к участникам трудового процесса. При регулировании труда работников учитываются: условия, в которых им приходится работать (в неблагоприятных природно-климатических условиях, под землей); психофизиологические особенности организма; выполнение общественно значимых функций (функций материнства, семейных обязанностей, состояние трудоспособности, возраст и т.д.); особая форма трудового процесса (вахтовый метод); продолжительность работы (временные, сезонные работы); место работы (на дому, вне места нахождения работодателя, вне места постоянного проживания работников, у работодателей - физических лиц); характер выполняемой работы (работа руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организаций, педагогическая, спортивная, тренерская работа, работа в сферах здравоохранения, образования, на транспорте, в религиозных организациях, в ряде российских учреждений за границей, в государственных корпорациях, в государственных компаниях, в организациях Вооруженных Сил РФ, иных организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами) и др.

Следует отметить, что установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, не являются дискриминацией (ч. 3 ст. 3 ТК).

Особенности регулирования труда могут касаться порядка заключения и расторжения трудового договора, режима труда и отдыха, заработной платы, гарантий и компенсаций, условий труда и т.д. Они устанавливаются посредством введения норм-изъятий, частично ограничивающих применение общих норм по тем же вопросам, и норм-дополнений, предусматривающих для отдельных категорий работников введение дополнительных правил. Наличие значительного числа таких норм, сгруппированных в зависимости от оснований их принятия, дало возможность выделить их в самостоятельный раздел (XII) ТК. Указанный раздел периодически дополняется новыми нормами, устанавливающими особенности регулирования труда отдельных категорий работников, что свидетельствует об усилении дифференциации правового регулирования отношений в сфере труда.

Статья 252. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда

Комментарий к статье 252

**1.** В комментируемой статье перечислены основания и определен порядок установления особенностей регулирования труда для отдельных категорий работников.

Приведенный в статье перечень оснований для установления особенностей правового регулирования труда не является исчерпывающим. К их числу отнесены: характер и условия труда, психофизиологические особенности организма, природно-климатические условия, наличие семейных обязанностей и другие основания.

Так, например, с учетом характера выполняемой работы установлены особенности правового регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организаций (ст. ст. 273 - 281 ТК), работников транспорта (ст. ст. 328 - 330 ТК), педагогических работников (ст. ст. 331 - 336 ТК), научных работников, руководителей научных организаций и их заместителей (ст. ст. 336.1 - 336.3), работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей (ст. ст. 337 - 341 ТК), работников религиозных организаций (ст. ст. 342 - 348 ТК), спортсменов и тренеров (ст. ст. 348.1 - 348.12 ТК), работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний (ст. 349.1 ТК) и др.

Основанием для установления определенных ограничений для применения труда женщин и лиц моложе 18 лет и введения дополнительных мер их социальной защиты послужила необходимость учета психофизиологических особенностей таких лиц. Установление особенностей регулирования труда женщин, лиц моложе 18 лет и лиц с семейными обязанностями соответствует общепризнанным принципам и нормам международного права. Так, принятый ООН 16.12.1966 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах обращает внимание на необходимость принятия участвующими государствами мер по особой охране матерей в течение разумного периода отпуска по беременности и родам, а также по особой охране несовершеннолетних. В период до и после родов работающим матерям должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному обеспечению.

Дети и подростки должны быть защищены от экономической и социальной эксплуатации. Применение их труда в области, вредной для их нравственности и здоровья, или опасной для жизни, или могущей повредить их нормальному развитию, должно быть наказуемо по закону. Кроме того, государства должны устанавливать возрастные пределы, ниже которых пользование платным детским трудом запрещается и карается законом. Охрана и помощь признаются необходимыми и для семьи, в особенности пока на ее ответственности лежит забота о несамостоятельных детях и их воспитании (ст. 10 Пакта).

Указанные положения Пакта получили дальнейшее развитие и конкретизацию в ратифицированных Российской Федерацией актах: Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.), Конвенции о правах ребенка (1989 г.), Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями (1981 г.), а также в нормах национального законодательства.

В соответствии с Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы стороны Соглашения приняли на себя обязательство провести консультации по подготовке предложений о возможной ратификации Российской Федерацией Европейской Социальной хартии (пересмотренной) и конвенций Международной организации труда согласно приложению N 4, а также по рассмотрению в Комиссии вопросов, связанных с их ратификацией (п. 7.14).

**2.** Комментируемая статья определила порядок установления особенностей правового регулирования труда для отдельных категорий работников. Такие особенности устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. В данной норме конкретизировано закрепленное в ч. 6 ст. 11 ТК общее положение о том, что особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций; лиц, работающих по совместительству; женщин; лиц с семейными обязанностями, молодежи и др.) устанавливаются в соответствии с ТК. При этом в ст. 252 подчеркивается, что особенности регулирования труда, влекущие снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК либо в случаях и порядке, которые им предусмотрены. Данное положение согласуется как с общепризнанными принципами и нормами международного права, так и с нормами национального законодательства. В частности, ст. 4 вышеназванного Пакта предусмотрено, что государство может устанавливать только такие ограничения закрепленных в нем прав, которые определяются законом, и только постольку, поскольку это совместимо с природой указанных прав, и исключительно с целью способствовать общему благосостоянию в обществе.

В соответствии с Конституцией РФ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц и др. (ч. 3 ст. 55).

В связи с этим особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников, ограничивающие применение общих норм трудового права, устанавливаются только ТК и другими федеральными законами. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (см. коммент. к ч. 2 ст. 9).

Кроме того, закрепление в Кодексе и других федеральных законах различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, не следует считать дискриминацией в сфере труда. Так, например, проявляя особую заботу о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, российское законодательство устанавливает некоторые ограничения применения труда женщин и лиц, не достигших возраста 18 лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (ст. ст. 253, 265 ТК).

Установление таких особенностей правового регулирования трудовых отношений женщин и лиц моложе 18 лет обеспечивает охрану их труда, способствует созданию благоприятных условий труда, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, а подросткам - с обучением, спортивными и другими занятиями, и равных возможностей в сфере занятости.

**3.** Об особенностях правового регулирования труда говорится не только в главах разд. XII, но и в других главах Кодекса. Например, особенностям труда лиц, совмещающих работу с обучением, посвящена гл. 26 разд. VII "Гарантии и компенсации", об ученическом договоре сказано в гл. 32 разд. IX "Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников". Кроме положений ТК, особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников устанавливаются также федеральными законами, к числу которых можно отнести Закон о государственной гражданской службе, Закон о муниципальной службе, Закон о прокуратуре и др.

Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

Комментарий к статье 253

**1.** В отличие от ч. 1 ст. 160 КЗоТ, запрещавшей применение труда женщин на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах (за исключением некоторых подземных нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию), комментируемая статья содержит не запрет, а ограничение применения труда женщин на данных работах, т.е. установление гибкой системы запретов, основанной на необходимости особой защиты женского организма от воздействия неблагоприятных производственных факторов. До создания безопасных для женщин условий труда применение их труда ограничивается: на подземных работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Так, например, запрещается применять труд женщин на подземных работах, но выполнение ими под землей нефизических работ или работ по санитарному, бытовому обслуживанию допускается. Запрещается выполнение женщинами в возрасте до 35 лет операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств. Применение труда женщин на тяжелых работах возможно только в пределах допустимых для них норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

В связи с принятием **Закона о специальной оценке условий труда** Федеральным законом N 421-ФЗ из ч. 1 комментируемой статьи исключено положение об ограничении применения труда женщин на тяжелых работах, поскольку тяжесть трудового процесса является одним из факторов трудового процесса, учитываемых при отнесении условий труда к вредным и (или) опасным (ч. 2 ст. 13 **Закона о специальной оценке условий труда**).

Закрепленная в ч. 1 ст. 253 норма призвана обеспечить женщинам большую свободу выбора рода деятельности и позволяет рассматривать ее как установление одной из существенных особенностей правового регулирования труда женщин.

**2.** Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Поскольку до настоящего времени в предусмотренном ТК порядке вышеназванные перечни не утверждены, продолжает действовать Перечень тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 162.

В Перечне 39 разделов, классифицирующих работы по отраслям экономики, производствам и видам работ (например, "Текстильная и легкая промышленность", "Пищевая промышленность", "Сельское хозяйство", "Полиграфическое производство", "Горные работы") и др., что облегчает его применение.

Так как Перечень был утвержден до принятия ТК, некоторые его положения устарели. В частности, содержание разд. I нашло отражение в ч. 2 ст. 253, запрещающей применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Помимо этого, положения Перечня подлежат изменению в связи с принятием **Закона о специальной оценке условий труда** и внесением Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ изменений в ТК. До этого он может применяться с учетом указанных нормативных актов.

Положения разд. II Перечня запрещают применение труда женщин на подземных работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением работ, выполняемых женщинами, занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы; женщинами, занятыми санитарным и бытовым обслуживанием; женщинами, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; женщинами, которые должны спускаться время от времени в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера.

В Перечне определены также должности руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается в виде исключения применение женского труда (п. 2 примечаний к Перечню).

В разд. III - XXXVIII Перечня работы, на которых применение труда женщин запрещено, классифицируются по видам, профессиям, должностям и отдельным категориям работников.

Раздел XXXIX состоит из перечней работ, выполняемых в различных отраслях экономики, на которых не может применяться труд женщин: малярные работы с использованием свинцовых белил, сернокислого свинца или других содержащих эти красители составов; монтаж, ремонт и обслуживание контактных сетей, а также воздушных линий электропередачи при работе на высоте свыше 10 м; непосредственное тушение пожаров; обслуживание плавучих средств, земснарядов с выполнением судовых такелажных работ; работы, выполняемые по профессиям антенщик-мачтовик, варщик битума, водитель аэросаней, водолаз, газоспасатель и др.

Следует отметить, что в соответствии с п. 1 примечаний к Перечню работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в настоящий Перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных определенными документами. Безопасными условиями труда являются те, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (ч. 5 ст. 209 ТК).

**3.** В случае выявления должностными лицами органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, факта незаконного приема женщины на работу с вредными условиями труда они выдают работодателю обязательное предписание или вносят представление об устранении выявленного нарушения законодательства об охране труда.

Незаконно принятой на работу женщине работодатель обязан предложить другую имеющуюся у него работу по той же профессии (специальности). При отсутствии такой работы либо отказе женщины от перевода на другую работу трудовой договор с ней следует прекратить как с принятой на работу в нарушение Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 162, на основании п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК. Уволенной по указанному основанию женщине выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

На необходимость прекращения трудового договора с женщиной, допущенной в нарушение требований трудового законодательства к выполнению тех работ, на которых она не могла быть использована, при отсутствии возможности перевести ее с письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую ее квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять, указано и в **Постановлении Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК).

**4.** На предприятиях, в учреждениях и организациях, в которых применяется труд женщин, рабочие места для них должны соответствовать гигиеническим нормативам и исключать возможность оказания неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работающих и их потомства. Применительно к труду женщин должны также соблюдаться обязательные гигиенические требования к величине трудовой нагрузки по каждой профессии, к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки с учетом времени года и продолжительности ее воздействия и другим факторам производственной среды и трудового процесса (Санитарные правила и нормы "Гигиенические требования к условиям труда женщин" СанПиН 2.2.0.555-96, утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 N 32).

Санитарными правилами и нормами также установлены некоторые запрещения и ограничения труда женщин. Например, в целях ограничения неблагоприятного влияния вибрации на организм женщин в п. 9 приложения 4 Санитарных правил и норм "Гигиенические требования к условиям труда женщин" СанПиН 2.2.0.555-96 предписано запрещать женщинам работать на тяжелых самоходных и транспортных внедорожных машинах (большегрузные автомобили, автосамосвалы, землеройные машины, тракторы, бульдозеры и др.). По возможности ограничивать время работы женщин в условиях транспортно-технологических вибраций, обеспечивая им при этом исправную технику, благоустроенные транспортные пути и др. В соответствии с п. 4.9 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов "Гигиенические требования к организациям химической чистки изделий" СанПиН 2.2.2506-09, утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 27.04.2009 N 26, в организации химической чистки на работы в контакте с химическими веществами I и II классов опасности, а также с репротоксикантами не допускаются женщины детородного возраста.

Санитарные правила и нормы обязательны для всех организаций, в которых применяется труд женщин. Ответственность за их выполнение возлагается на должностных лиц, специалистов и работников организаций, физических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью.

**5.** Существенным критерием для определения тяжести трудового процесса является масса поднимаемых и перемещаемых тяжестей вручную и динамическая нагрузка на организм в течение смены.

До утверждения предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, действуют Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утв. Постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 N 105. Согласно этим Нормам при подъеме и перемещении тяжестей в случаях, когда выполняемая работа чередуется с другой работой (до двух раз в час), предельно допустимая масса груза составляет 10 кг, при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 7 кг; величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности - 1 750 кг/м, с пола - 875 кг/м. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается вес тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

**6.** Положения ст. 253 были предметом рассмотрения Верховного и Конституционного Судов РФ.

Так, решением Верховного Суда РФ от 02.03.2009, оставленным без изменения Определением Кассационной коллегии ВС РФ от 21.05.2009, гражданке А.Ю. Клевец было отказано в удовлетворении заявления о признании п. 374 разд. XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, недействующим, а Ленинский районный суд города Санкт-Петербурга решением от 28.07.2009 отказал в удовлетворении ее иска к ГУП "Петербургский метрополитен" о признании незаконным отказа в принятии на работу, обязании принять на работу, взыскании недополученной заработной платы, признании факта дискриминации и компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что указанным пунктом использование труда женщин на работе в должности машиниста электропоезда и помощника машиниста электропоезда запрещено.

Конституционный Суд РФ в Определении от 22.03.2012 N 617-О-О, отказывая в принятии к рассмотрению жалобы гражданки А.Ю. Клевец о признании противоречащими Конституции РФ ч. ч. 1 и 3 ст. 253 ТК, а также п. 374 разд. XXX Перечня, согласно которому запрещается применение труда женщин в должности машиниста электропоезда и его помощника, указал на то, что ч. ч. 1 и 3 ст. 253 ТК ограничивают использование труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, т.е. в условиях, оказывающих неблагоприятное влияние на женский организм, и имеют целью оградить репродуктивное здоровье женщины от воздействия вредных производственных факторов. Статья 253 и Перечень не устанавливают абсолютного запрета применения труда женщин на указанных в Перечне видах работ, а ограничивают его применение до устранения на конкретном рабочем месте производственных факторов, вредных для женского организма. С развитием техники и технологии условия труда изменяются; вредные производственные факторы исчезают, либо их воздействие ослабляется настолько, что становится безопасным для репродуктивного здоровья женщины, и это влечет внесение изменений в Перечень путем исключения соответствующих производств, работ, должностей.

В **Постановлении Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1** дано разъяснение о том, что отказ в заключении трудового договора с женщиной на выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия труда, и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Законом о специальной оценке условий труда, а также заключением государственной экспертизы условий труда (п. 7).

Следует обратить внимание на то, что Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, действующий на основании Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.), по заявлению Светланы Медведевой против Российской Федерации рекомендовал: пересмотреть и внести изменения в ст. 253 ТК и периодически пересматривать и вносить изменения в ограничительный перечень специальностей и отраслей, установленный Постановлением N 162, с тем чтобы он включал лишь ограничения, необходимые для охраны материнства в строгом смысле этого понятия и создания особых условий для беременных женщин и кормящих матерей, и не затруднял доступ женщин к видам занятости и получению вознаграждения в силу гендерных стереотипов; после сокращения ограничительного списка специальностей и отраслей поощрять и упрощать трудоустройство женщин в ранее запрещенных областях профессиональной деятельности путем улучшения условий труда и принятия надлежащих временных специальных мер (п. 13 Мнения, принятого Комитетом 25.02.2016; см.: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 (2016), утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016; Определение Верховного Суда РФ от 24.07.2017 N 46-КГ17-24 по делу по заявлению С.В. Медведевой о пересмотре по новым обстоятельствам решения Самарского районного суда г. Самары от 20.08.2012 по делу по ее иску к ООО "Самарское речное пассажирское предприятие" о возложении обязанности в кратчайший срок создать условия труда и заключить трудовой договор).

Стороны Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы договорились обеспечить актуализацию Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 N 162 (п. 5.8).

Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Комментарий к статье 254

**1.** Положения комментируемой статьи направлены на предупреждение отрицательного влияния производственных факторов на здоровье беременной женщины.

Работодатель по заявлению беременных женщин в соответствии с медицинским заключением осуществляет снижение им норм выработки, норм обслуживания либо перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов.

При организации трудового процесса беременных женщин следует учитывать Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, утв. Госкомсанэпиднадзором России и Минздравом России 21-23.12.1993, и разд. 4 Санитарных правил и норм "Гигиенические требования к условиям труда женщин" СанПиН 2.2.0.555-96, утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 N 32.

Основной целью разработки и применения вышеупомянутых Гигиенических рекомендаций является помощь в создании условий гигиенически рационального трудоустройства беременных работниц, т.е. оптимальной величины рабочей нагрузки (физической, нервно-эмоциональной) и оптимальных условий производственной среды, которые у практически здоровых женщин не должны вызывать отклонений в организме в период беременности и сказываться отрицательно на течении родов, послеродового периода, лактации, на состоянии внутриутробного плода, на физическом и психическом развитии и заболеваемости рожденных детей.

В названных Гигиенических рекомендациях предусмотрено, что беременным работницам устанавливается дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40% от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Беременных женщин не привлекают к сверхурочным работам, командировкам, работам в вечернее время, выходные и праздничные дни.

Снижение норм выработки, норм обслуживания либо перевод беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, осуществляется с сохранением среднего заработка по прежней работе.

**2.** При решении вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка до фактического предоставления ей другой работы, исключающей воздействие указанных факторов.

Работы, от выполнения которых должны освобождаться беременные женщины, критерии оптимальной трудовой нагрузки для них и требования к технологическим операциям, оборудованию, рабочим местам, где может применяться их труд, указаны также в разд. 4 Санитарных правил и норм "Гигиенические требования к условиям труда женщин" СанПиН 2.2.0.555-96. В частности, названные Гигиенические требования предусматривают, что технологические процессы и оборудование, предназначенные для труда беременных женщин, не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизиологических факторов. При выборе технологических операций для их труда следует предусматривать такие величины физических нагрузок, которые являются допустимыми для беременных женщин. Беременные женщины не должны выполнять производственные операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола, преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда), наклоном туловища более 15 град. Для беременных женщин должны быть исключены работы на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом, работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

В соответствии с действующим в настоящее время Постановлением ВС СССР от 10.04.1990 N 1420-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи" для обеспечения своевременного перевода беременных женщин на другую, более легкую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, руководителям предприятий, организаций совместно с профсоюзными комитетами, органами санитарного надзора и с участием женских общественных организаций в соответствии с медицинскими требованиями рекомендуется: устанавливать рабочие места и определять виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо которые могут выполняться ими на дому; создавать специальные цеха (участки) для применения их труда или создавать в этих целях производства и цеха на долевых началах (ст. 11).

**3.** До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 254).

**4.** Вставшие на учет в медицинских учреждениях беременные женщины проходят там обязательное диспансерное обследование, периодичность которого определяется медицинским учреждением в зависимости от состояния здоровья беременной женщины, характера выявленных у нее осложнений, особенностей условий труда и иных существенных факторов. Обследования могут приходиться на рабочее время. Прохождение женщиной обязательного диспансерного обследования подтверждается справкой соответствующего лечебного учреждения. За беременными женщинами, проходящими обязательное диспансерное обследование в медицинских учреждениях, сохраняется средний заработок по месту работы, исчисляемый в установленном порядке.

О порядке исчисления среднего заработка см. ст. 139 и коммент. к ней.

**5.** Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы должны по их заявлению переводиться работодателем на другую работу. Под невозможностью выполнения прежней работы женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним, а также с определенным видом режима рабочего времени, разъездным характером работы, удаленностью места жительства от места работы и т.п. (п. 22 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**). Оплата труда переведенным на другую работу женщинам должна производиться по выполняемой ими работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

**6.** При переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, за ними могут сохраняться некоторые льготы, которыми они пользовались до перевода:

- если беременные женщины, имевшие право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу с целью устранения влияния вредных производственных факторов до наступления отпуска по беременности и родам, лечебно-профилактическое питание выдается им в течение всего периода с момента перевода на другую работу до окончания отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет (п. 6 Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, являющихся приложением 4 к Приказу Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 46н "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");

- при переводе в соответствии с медицинским заключением беременной женщины по ее заявлению с работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, на работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных вредных факторов, такая работа приравнивается к работе, предшествующей переводу. В таком же порядке исчисляются периоды, когда беременная женщина не работала до решения вопроса о ее трудоустройстве в соответствии с медицинским заключением (п. 12 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утв. Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 N 516 и применяемых при исчислении периодов работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии со ст. 30 **Закона о страховых пенсиях** в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 16.07.2014 N 665).

Отраслевыми соглашениями и коллективными договорами для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, могут устанавливаться дополнительные льготы.

**7.** В случае отказа беременной женщине в облегчении условий труда по выполняемой работе или в переводе на работу, исключающую воздействие вредных производственных факторов, а женщине, имеющей детей в возрасте до полутора лет, - в переводе на другую работу при невозможности выполнения прежней действия работодателя могут быть признаны судом незаконными.

Так, например, решением Мещанского районного суда г. Москвы от 27.11.2012, оставленным без изменения Апелляционным определением Московского городского суда от 18.03.2013 по делу N 11-8082 по иску М.С.В. к ООО "Стоматологический центр" о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, требования М.С.В. были удовлетворены.

В ходе рассмотрения дела судом было установлено, что в связи с наступившей беременностью истица подала работодателю заявление о переводе ее на другую работу и представила медицинскую справку, в которой она освобождалась вследствие беременности от работ тяжелой, физической, с вредными условиями труда. В связи с этим генеральным директором ООО "Стоматологический центр" для нее был утвержден график работы на ноябрь - декабрь 20... г. и предложен вариант дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающий выполнение авторских статей для продвижения сайта. От подписания дополнительного соглашения М.С.В. отказалась со ссылкой на то, что обязанности по составлению статей не входили в ее должностные обязанности врача, кроме того, график работы на ноябрь - декабрь 20... г. предусматривал увеличение ее рабочего времени с 18 часов до 30 часов в неделю, что являлось ухудшением условий труда. М.С.В. представила заявление, в котором указала, что предложенный вариант дополнительного соглашения предусматривает расширение должностных обязанностей вопреки медицинскому заключению. Одновременно ею было представлено письменное заявление о предоставлении иного вида занятости или освобождении от работы с сохранением среднего заработка ввиду беременности с приложением справки о переводе на легкий труд из городской поликлиники.

Разрешая заявленные требования, суд исходил из того, что ответчиком в соответствии со ст. 56 ГПК РФ не представлено доказательств того, что истцу на основании заявления о переводе на легкий труд были обеспечены условия работы, отвечающие требованиям ст. 254 ТК, в связи с чем пришел к выводу о том, что ответчиком не были соблюдены требования закона, истцу не предоставлена работа с легкими условиями труда, исключающая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Установив, что М.С.В. в спорный период времени с 16.11.20... по 18.03.20... свои трудовые функции не выполняла по причине непредоставления ей работы в соответствии с медицинским заключением в порядке ст. 254 ТК, суд взыскал в пользу истца зарплату за время вынужденного прогула. В порядке ст. 237 ТК к взысканию был определен моральный вред в связи с установлением судом нарушений трудовых прав истца в размере ... руб.

Несоблюдение установленных ст. ст. 253, 254, 258 ТК требований к организации труда женщин отнесено к среднему риску причинения вреда работнику (7 баллов) (см. п. 71 Перечня типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений, размещенного на сайте Роструда России (https://www.rostrud.ru)).

Статья 255. Отпуска по беременности и родам

Комментарий к статье 255

**1.** Одной из важнейших гарантий, обеспечивающих охрану здоровья матери и ребенка, является предоставление отпуска по беременности и родам.

Отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам по их заявлению на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

В комментируемой статье установлена продолжительность отпуска по беременности и родам - 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.

Для отдельных категорий женщин продолжительность отпуска по беременности и родам увеличена.

Так, в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 13, п. 6 ч. 1 ст. 18 и ст. 20 **Закона о Чернобыле** женщинам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, а также женщинам, постоянно проживающим (работающим) в зоне отселения до их переселения в другие районы, дородовый отпуск предоставляется продолжительностью 90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами территории радиоактивного загрязнения. Перечень населенных пунктов, находящихся в границах зон радиоактивного загрязнения вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, утвержден Постановлением Правительства РФ от 08.10.2015 N 1074.

Дородовый отпуск такой же продолжительности предоставляется женщинам, проживающим в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Течу, где средняя годовая эффективная доза облучения составляет в настоящее время свыше 1 мЗв (0,1 бэр) (дополнительно над уровнем естественного радиационного фона для данной местности) (п. 4 ч. 1 ст. 1 и ст. 7 **Закона об аварии на ПО "Маяк"**). Перечень населенных пунктов, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Течу, утвержден Постановлением Правительства РФ от 08.10.1993 N 1005 "О мерах по реализации Закона Российской Федерации "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча".

Так как продолжительность отпуска по беременности и родам исчисляется в календарных днях, в счет этого отпуска засчитываются не только рабочие, но также выходные и нерабочие праздничные дни.

Для повышения эффективности диспансеризации беременных женщин, охраны их здоровья и здоровья новорожденных детей отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщинам полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

**2.** Порядок выдачи листка нетрудоспособности по беременности и родам определен разд. VIII Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н.

Листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается врачом-акушером-гинекологом, при его отсутствии - врачом общей практики (семейным врачом), а при отсутствии врача - фельдшером. Выдача листка нетрудоспособности по беременности и родам производится в 30 недель беременности единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов). При многоплодной беременности листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается в 28 недель беременности единовременно продолжительностью 194 календарных дня (84 календарных дня до родов и 110 календарных дней после родов).

В случае если женщина при обращении в медицинскую организацию в установленный срок отказывается от получения листка нетрудоспособности по беременности и родам на период отпуска по беременности и родам, ее отказ фиксируется в медицинской документации. При повторном обращении женщины до родов за листком нетрудоспособности по беременности и родам для оформления отпуска по беременности и родам листок нетрудоспособности выдается на 140 календарных дней (на 194 календарных дня - при многоплодной беременности) со срока, установленного Порядком выдачи листков нетрудоспособности, в 30 или 28 недель беременности.

Если диагноз многоплодной беременности установлен в родах, листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается дополнительно на 54 календарных дня медицинской организацией, где произошли роды. При осложненных родах листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается дополнительно на 16 календарных дней медицинской организацией, где произошли роды.

При родах, наступивших в период от 22 до 30 недель беременности, листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается медицинской организацией, где произошли роды, сроком на 156 календарных дней.

При операции прерывания беременности листок нетрудоспособности выдается на весь период нетрудоспособности, но на срок не менее трех дней, в т.ч. и при прерывании беременности малого срока.

При проведении процедуры экстракорпорального оплодотворения листок нетрудоспособности выдается женщине медицинской организацией в соответствии с лицензией на медицинскую деятельность, включая работы (услуги) по акушерству и гинекологии и экспертизе временной нетрудоспособности, на весь период лечения (стимуляции суперовуляции, пункции яичника и переноса эмбриона) до определения результата процедуры и проезда к месту медицинской организации и обратно. В случаях, когда медицинская организация, проводившая процедуры экстракорпорального оплодотворения, не имеет лицензии на выполнение работы (услуги) по экспертизе временной нетрудоспособности, листок нетрудоспособности выдается женщине медицинской организацией по ее месту регистрации по месту жительства (по месту пребывания, временного проживания) на основании выписки (справки) из амбулаторной карты, выданной медицинской организацией, проводившей процедуры экстракорпорального оплодотворения.

**3.** Женщинам во время беременности предоставлено право на получение пособия по государственному социальному страхованию в размере, установленном федеральными законами.

Так, в соответствии со ст. 11 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством** пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине в размере 100% среднего заработка.

Застрахованной женщине, имеющей страховой стаж менее шести месяцев, пособие по беременности и родам выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда с учетом этих коэффициентов.

Назначение и выплата пособия по беременности и родам осуществляются страхователем по месту работы (службы, иной деятельности) застрахованного лица.

В случае если застрахованная женщина на момент наступления страхового случая занята у нескольких страхователей и в двух предшествующих календарных годах была занята у тех же страхователей, пособие по беременности и родам назначается и выплачивается ей страхователями по всем местам работы (службы, иной деятельности). Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая занято у нескольких страхователей, а в двух предшествующих календарных годах было занято у других страхователей (другого страхователя), пособие по беременности и родам назначается и выплачивается ему страхователем по одному из последних мест работы (службы, иной деятельности) по выбору застрахованного лица.

Пособие по беременности и родам исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления отпуска по беременности и родам, в т.ч. за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей).

В случае если в двух календарных годах, непосредственно предшествующих году наступления отпуска по беременности и родам, либо в одном из указанных годов застрахованная женщина находилась в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребенком, соответствующие календарные годы (календарный год) по ее заявлению могут быть заменены в целях расчета среднего заработка предшествующими календарными годами (календарным годом) при условии, что это приведет к увеличению размера пособия.

В средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие по беременности и родам, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в Фонд социального страхования РФ в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2009 N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (за период по 31.12.2016 включительно) и (или) в соответствии с законодательством РФ о налогах и сборах (начиная с 01.01.2017).

Для назначения и выплаты пособия по беременности и родам застрахованная женщина представляет листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией в форме документа на бумажном носителе или (с письменного согласия женщины) сформированного и размещенного в информационной системе страховщика в форме электронного документа, подписанного с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинским работником и медицинской организацией. Правила информационного взаимодействия страховщика, страхователей, медицинских организаций и федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.12.2017 N 1567. Помимо листка нетрудоспособности женщина представляет справку (справки) о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие, с места (мест) работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (у других страхователей), а для назначения и выплаты пособия территориальным органом страховщика - справку (справки) о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие, и определяемые федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения, документы, подтверждающие страховой стаж. Документы, подтверждающие периоды работы (службы, деятельности), включаемые в страховой стаж, определены в разд. II Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 06.02.2007 N 91.

В случае если застрахованная женщина не имеет возможности представить справку (справки) о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие, с места (мест) работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (у других страхователей) в связи с прекращением деятельности этим страхователем (этими страхователями) либо по иным причинам, страхователь, назначающий и выплачивающий пособие, либо территориальный орган страховщика, назначающий и выплачивающий пособие, по заявлению застрахованного лица направляет запрос в территориальный орган Пенсионного фонда РФ о предоставлении сведений о заработной плате, иных выплатах и вознаграждениях застрахованного лица у соответствующего страхователя (соответствующих страхователей) на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования.

Страхователь осуществляет выплату пособия по беременности и родам застрахованному лицу в порядке, установленном для выплаты застрахованным лицам заработной платы (иных выплат, вознаграждений). В случае назначения пособия территориальным органам страховщика его выплата осуществляется в установленных размерах территориальным органом страховщика, назначившим указанные пособия, через организацию федеральной почтовой связи, кредитную либо иную организацию по заявлению получателя.

В соответствии с **Законом о пособиях гражданам, имеющим детей**, женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными, пособие по беременности и родам выплачивается в размере 300 руб. (с учетом индексации с 01.02.2018 пособие составляет 628,47 руб.).

Женщинам, проходящим военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, в Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, в таможенных органах, пособие по беременности и родам устанавливается в размере денежного довольствия (ст. 8).

Женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель), при предоставлении отпуска по беременности и родам выплачивается единовременное пособие, размер которого определен в 300 руб. С учетом индексации с 01.02.2018 пособие составляет 628,47 руб.

Пособие по беременности и родам, единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, назначаются, если обращение за ними последовало не позднее шести месяцев со дня окончания отпуска по беременности и родам (ст. 17.2 **Закона о пособиях гражданам, имеющим детей**).

При обращении за пособием по беременности и родам по истечении указанного срока решение о его назначении принимается территориальным органом страховщика при наличии уважительных причин пропуска срока обращения за пособием (ст. 12 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством**). Перечень уважительных причин пропуска срока обращения за пособием по беременности и родам утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 31.01.2007 N 74.

Особенности порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в т.ч. для отдельных категорий застрахованных лиц, установлены Правительством РФ (см. Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 N 375).

Правила назначения и выплаты пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, установлены разд. II и III Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н.

**4.** Отпуск по беременности и родам засчитывается в стаж работы, в т.ч. дающий право на ежегодный отпуск (см. коммент. к ст. 121).

За женщинами в период отпуска по беременности и родам сохраняется ряд льгот, которыми они пользовались ранее. В частности, женщинам, до наступления отпуска занятым на работах, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, это питание выдается за все время отпуска по беременности и родам (подп. "е" п. 6 Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 46н).

Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком

Комментарий к статье 256

**1.** Комментируемой статьей женщине, имеющей ребенка, не достигшего трехлетнего возраста, предоставлено право получить отпуск по уходу за ним. Такой отпуск предоставляется по заявлению женщины полностью или по частям в пределах установленного срока и оформляется приказом или распоряжением работодателя.

В любое время женщина вправе прервать отпуск и выйти на работу. Для этого она должна подать заявление. Выход женщины на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя. В случае отказа ей работодателем в предоставлении прежней работы она вправе обратиться с иском в суд.

В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющими уход за ребенком. Данные лица обладают теми же правами, которые имеют матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. В частности, указанный отпуск может быть использован ими полностью или по частям. В период отпуска по уходу за ребенком за ними сохраняется место работы (должность). В **Постановлении Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1** обращено внимание на то, что возможность предоставления отпуска по уходу за ребенком отцу, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну не зависит от степени родства и совместного проживания указанных лиц с родителями (родителем) ребенка. При разрешении спора об отказе в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет отцу, деду (бабушке) либо другому лицу суду необходимо проверять, осуществляет ли данное лицо фактический уход за ребенком и не предоставлен ли этот отпуск матери ребенка (п. 19).

**2.** В период отпуска по уходу за ребенком лицам, осуществляющим такой уход, предоставляются пособия, порядок и сроки выплаты которых определяются федеральными законами.

В соответствии с **Законом об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством** ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается застрахованным лицам (матери, отцу, другим родственникам, опекунам), фактически осуществляющим уход за ребенком и находящимся в отпуске по уходу за ребенком, со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 11.1).

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размере 40% среднего заработка застрахованного лица, но не менее минимального размера этого пособия, установленного Законом о пособиях гражданам, имеющим детей (ст. 11.2).

В случае, если застрахованное лицо в расчетном периоде (два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая) не имело заработка, а также в случае, если средний заработок, рассчитанный за эти периоды, в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, средний заработок, исходя из которого исчисляется ежемесячное пособие по уходу за ребенком, принимается равным минимальному размеру оплаты труда (МРОТ), установленному федеральным законом на день наступления страхового случая (п. 1.1 ст. 14 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством**). С 01.05.2018 размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком, рассчитанный из МРОТ, составляет 4 465,20 руб. (МРОТ x 40%).

Пособие, рассчитанное исходя из МРОТ, не может быть меньше минимального размера ежемесячного пособия по уходу за ребенком, установленного **Законом о пособиях гражданам, имеющим детей** (ст. 11.2). Минимальный размер пособия установлен указанным Законом для неработающих лиц (абз. 6 - 8 ч. 1 ст. 15). Исходя из прогнозного уровня инфляции он подлежит индексации федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период и с 01.02.2018 составляет 3 142,33 руб. по уходу за первым ребенком и 6 284,65 руб. по уходу за вторым ребенком и последующими детьми.

В случае ухода за двумя и более детьми до достижения ими возраста полутора лет размер ежемесячного пособия суммируется. При этом суммированный размер пособия не может превышать 100% среднего заработка, определенного для исчисления пособия, и быть менее суммированного минимального размера этого пособия.

Согласно ст. 14 **Закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством** ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляется из среднего заработка застрахованного лица, который определяется путем умножения среднего дневного заработка, определяемого в соответствии с указанной статьей (ч. ч. 3.1 и 3.2), на 30,4 (ч. 5.1 ст. 14). При этом средний заработок, исходя из которого исчисляется ежемесячное пособие по уходу за ребенком, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей установленную в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2009 N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" (за период по 31.12.2016 включительно) и (или) в соответствии с законодательством РФ о налогах и сборах (начиная с 01.01.2017) на соответствующий календарный год предельную величину базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования РФ (п. 3.2 ст. 14).

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня достижения ребенком возраста полутора лет. При обращении за ежемесячным пособием по уходу за ребенком по истечении шестимесячного срока решение о назначении пособия принимается территориальным органом страховщика при наличии уважительных причин пропуска срока обращения за пособием. Перечень уважительных причин пропуска срока обращения за пособием по уходу за ребенком утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 31.01.2007 N 74.

Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком предоставлено не только лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, но и другим лицам, перечисленным в ст. 13 **Закона о пособиях гражданам, имеющим детей**, осуществляющим уход за ребенком. В частности, право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком имеют матери, уволенные в период беременности в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, обучающиеся по очной форме обучения в образовательных учреждениях, другие родственники, фактически осуществляющие уход за ребенком и не подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в случае, если мать и (или) отец умерли, объявлены умершими, лишены родительских прав, ограничены в родительских правах, признаны безвестно отсутствующими, недееспособными (ограниченно дееспособными), по состоянию здоровья не могут лично воспитывать и содержать ребенка, отбывают наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, и др. (абз. 6 - 8 ч. 1 ст. 13). В соответствии с абз. 2 ч. 1 ст. 15 **Закона о пособиях гражданам, имеющим детей**, выплата таким лицам ежемесячного пособия по уходу за ребенком производится в минимальном размере, который с 01.02.2018 составляет 3 142,33 руб. по уходу за первым ребенком и 6 284,65 руб. по уходу за вторым ребенком и последующими детьми.

В случае наступления отпуска по беременности и родам в период нахождения матери в отпуске по уходу за ребенком ей предоставляется право выбора одного из двух видов выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков пособий.

Матери, имеющие право на пособие по беременности и родам, в период после родов вправе со дня рождения ребенка получать либо пособие по беременности и родам, либо ежемесячное пособие по уходу за ребенком с зачетом ранее выплаченного пособия по беременности и родам в случае, если размер пособия по уходу за ребенком выше, чем размер пособия по беременности и родам (ст. 13 **Закона о пособиях гражданам, имеющим детей**).

В районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, минимальный и максимальный размеры указанного пособия определяются с учетом этих коэффициентов (ст. 15 **Закона о пособиях гражданам, имеющим детей**).

Правила назначения и выплаты единовременного пособия при рождении ребенка и ежемесячного пособия по уходу за ребенком установлены разд. IV и VI Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н.

**3.** Органы государственной власти субъектов РФ в соответствии с законами субъектов РФ могут увеличивать установленные указанным Федеральным законом размеры государственных пособий за счет средств бюджетов субъектов РФ (ст. 17.3 **Закона о пособиях гражданам, имеющим детей**).

**4.** Лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, в соответствии с Указом Президента РФ от 30.05.1994 N 1110 "О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан" выплачивается денежная компенсация в размере 50 руб. Условия назначения, выплаты и источники финансирования ежемесячных компенсационных выплат, установленных этим Указом, определены Порядком назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан, утв. Постановлением Правительства РФ от 03.11.1994 N 1206 "Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан".

Такие ежемесячные компенсационные выплаты назначаются и выплачиваются находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет: матерям (отцу, усыновителю, опекуну, бабушке, дедушке, другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организациями независимо от их организационно-правовых форм; матерям, проходящим военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел; матерям, проходящим военную службу по контракту, и матерям из гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территории иностранных государств, в случаях, предусмотренных международными договорами РФ; нетрудоустроенным женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организации, если они находились на момент увольнения в отпуске по уходу за ребенком и не получают пособия по безработице.

Для лиц, работающих, проходящих службу, проживающих в районах, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, размер ежемесячных компенсационных выплат определяется с применением этих коэффициентов независимо от места фактического пребывания получателя в период отпуска по уходу за ребенком.

**5.** Отдельным категориям лиц законодательством помимо пособия по уходу за ребенком установлены дополнительные выплаты. Так, лицам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, на территории зоны проживания с льготным социально-экономическим статусом, в зоне отселения до их переселения в другие районы (п. п. 7 - 9 ч. 1 ст. 13 **Закона о Чернобыле**), гарантируется ежемесячная выплата на каждого ребенка до достижения им возраста полутора лет - в размере 3 000 руб.; в возрасте от полутора до трех лет - в размере 6 000 руб. (п. 7 ч. 1 ст. 18, ч. 1 ст. 19, ст. 20 **Закона о Чернобыле**). Указанные выплаты подлежат индексации. Для выплат, пособий и компенсаций, предусмотренных **Законом о Чернобыле**, с 01.02.2018 установлен коэффициент индексации 1,025 (см. Постановление Правительства РФ от 26.01.2018 N 74 "Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2018 году").

Установленная в п. 7 ч. 1 ст. 18 **Закона о Чернобыле** гарантия предоставления ежемесячной выплаты на каждого ребенка до достижения им возраста трех лет распространяется и на граждан, проживающих в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Течу, где средняя годовая эффективная доза облучения составляет в настоящее время свыше 1 мЗв (0,1 бэр) (дополнительно над уровнем естественного радиационного фона для данной местности) (п. 4 ст. 1 и ст. 7 **Закона об аварии на ПО "Маяк"**).

Правила предоставления ежемесячной выплаты на каждого ребенка до достижения им возраста 3 лет гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, утверждены Постановлением Правительства РФ от 28.06.2016 N 588. Предоставление ежемесячной выплаты осуществляется органами в сфере социальной защиты населения, уполномоченными органами государственной власти субъектов РФ в соответствии с законодательством субъектов РФ и уполномоченными органами федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба (п. 7 Правил).

Ежемесячная выплата не осуществляется гражданам, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, на территории зоны проживания с льготным социально-экономическим статусом, в зоне отселения до их переселения в другие районы (п. п. 7 - 9 ч. 1 ст. 13 **Закона о Чернобыле**), которым до 30 июня 2016 г. назначено ежемесячное пособие по уходу за ребенком в двойном размере до достижения ребенком возраста 3 лет (п. 7 ч. 1 ст. 18 **Закона о Чернобыле** в редакции, действовавшей до 01.07.2016).

За гражданами, которым до 30.06.2016 назначено ежемесячное пособие по уходу за ребенком в двойном размере до достижения ребенком возраста трех лет, сохраняется право на получение данного пособия в размере и на условиях, установленных **Законом о Чернобыле** (в редакции, действовавшей до дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2015 N 388-ФЗ), до наступления оснований прекращения его выплаты в соответствии с законодательством РФ (ч. 2 ст. 8 Федерального закона от 29.12.2015 N 388-ФЗ).

Коллективными договорами (соглашениями) могут быть установлены более высокие размеры ежемесячных компенсационных выплат работающим женщинам и другим лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

**6.** По желанию женщины (отца ребенка, бабушки, дедушки, другого родственника или опекуна) во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. О работе на условиях неполного рабочего времени см. коммент. к ст. 93.

Поскольку ч. 3 комментируемой статьи не содержит указания на то, что работа на условиях неполного рабочего времени возможна только по основному месту работы, следует полагать, что на указанных условиях можно работать и по совместительству в другой организации.

За лицами, работающими на условиях неполного рабочего времени или на дому в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, на период этого отпуска сохраняется право на получение ежемесячного пособия.

В случае, когда в период отпуска по уходу за ребенком у женщины возникает право на оплачиваемый учебный отпуск, она может им воспользоваться, прервав отпуск по уходу за ребенком. Прерванный отпуск можно получить вновь. При этом за счет учебного отпуска он не продлевается.

**7.** На период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет за лицами, осуществляющими такой уход, сохраняется место работы (должность). При приеме на место работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, другого работника с ним в соответствии с абз. 2 ст. 59 ТК заключается срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. В случае принятия работником, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, решения прервать отпуск и выйти на работу замещающий его работник может быть уволен по п. 2 ст. 77 ТК в связи с истечением срока трудового договора либо с его согласия переведен на другую работу (должность).

Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации" Правительству РФ и органам исполнительной власти субъектов РФ предписано принять меры, направленные на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (п. 3).

В соответствии с **Законом о занятости** органы государственной власти субъектов РФ вправе организовывать профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (п. 3 ст. 7.1-1). Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет осуществляются по направлению органов службы занятости при условии обращения женщин указанной категории в эти органы. Порядок и условия направления органами службы занятости женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ (п. 1.1 ст. 23).

Приказом Минтруда России от 18.02.2013 N 64 утверждены Методические рекомендации по разработке органами исполнительной власти субъектов РФ мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**8.** Время отпуска по уходу за ребенком засчитывается как в общий, так и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

На основании ст. 12 **Закона о страховых пенсиях** в страховой стаж засчитывается период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста полутора лет, но не более шести лет в общей сложности, при условии соблюдения требований ч. 2 указанной статьи.

Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск (ч. 2 ст. 121 ТК).

Статья 257. Отпуска работникам, усыновившим ребенка

Комментарий к статье 257

**1.** В комментируемой статье закреплено право работников, усыновивших ребенка, на отпуск по уходу за ребенком: на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения; до достижения ребенком возраста трех лет.

Порядок предоставления такого отпуска определен Постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 N 719 "Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка".

В соответствии с установленным Порядком для получения отпуска по уходу за ребенком работнику, усыновившему ребенка (детей), необходимо подать по месту работы заявление о предоставлении ему отпуска с указанием его продолжительности и предъявить документы, подтверждающие право работника на его получение (решение или копию решения суда об усыновлении ребенка, копию свидетельства о рождении ребенка (детей)).

**2.** Если ребенок (дети) усыновлен обоими супругами, указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению. При усыновлении ребенка (детей) обоими супругами работником дополнительно представляется справка с места работы (службы, учебы) супруга о том, что указанный отпуск им не используется или супруга не находится в отпуске по беременности и родам, предоставленном в соответствии с ч. 4 ст. 257.

Предоставление работникам отпусков в связи с усыновлением ребенка (детей) и отпусков по уходу за усыновленным ребенком оформляется приказами работодателя с указанием в них продолжительности каждого отпуска.

Работникам, усыновившим ребенка (детей), на период отпуска по уходу за ребенком назначаются и выплачиваются пособие при усыновлении ребенка в порядке и размере, установленных для выплаты пособия по беременности и родам, а также единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью.

В случае передачи на воспитание в семью двух и более детей пособие выплачивается на каждого ребенка. Размер единовременного пособия при передаче ребенка на воспитание в семью с учетом индексации с 01.02.2018 составляет 16 759,09 руб. В случае усыновления ребенка-инвалида, ребенка в возрасте старше семи лет, а также детей, являющихся братьями и (или) сестрами, пособие выплачивается в размере 128 053,08 руб. на каждого такого ребенка (ст. ст. 12.1, 12.2 **Закона о пособиях гражданам, имеющим детей**).

**3.** Женщинам, пожелавшим получить вместо отпуска в связи с усыновлением ребенка отпуск по беременности и родам, такой отпуск (указанной в ч. 4 ст. 257 продолжительности) предоставляется на основании листка нетрудоспособности, выдаваемого лечебным учреждением.

**4.** Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев, ежегодный оплачиваемый отпуск по их заявлению предоставляется до истечения шести месяцев непрерывной работы в организации (ч. 3 ст. 122 ТК).

**5.** Лица, осведомленные об усыновлении ребенка (детей), обязаны сохранять тайну усыновления. За разглашение тайны усыновления (удочерения) вопреки воле усыновителя виновные в этом лица могут быть привлечены к уголовной ответственности в соответствии со ст. 155 УК РФ.

Статья 258. Перерывы для кормления ребенка

Комментарий к статье 258

**1.** Помимо перерыва для отдыха и питания, работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей). Такие дополнительные перерывы предоставляются не только матерям, кормящим детей грудью, но и всем женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в т.ч. усыновившим ребенка либо установившим над ним опеку. Поскольку частота и продолжительность перерывов зависят от состояния здоровья вскармливаемых детей и их числа, комментируемая статья не устанавливает количество предоставляемых перерывов, указывая лишь на то, что они должны предоставляться не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

С учетом конкретных обстоятельств (состояние здоровья ребенка, место его кормления) получасовой перерыв не всегда бывает достаточен. В соответствии с медицинским заключением его продолжительность может быть увеличена.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

**2.** Выбранный женщиной вариант использования перерывов для кормления ребенка (присоединение его к обеденному перерыву либо объединение двух перерывов на кормление ребенка и перенесение их в суммированном виде как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его сокращением) закрепляется в графике (распорядке) работы организации. На обязанность работодателя предоставить женщине выбранный ею вариант использования перерывов для кормления ребенка обращено внимание в **Постановлении Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1** (п. 16).

Если специфика работы не допускает возможности предоставления таких перерывов, женщина должна переводиться на другую работу с оплатой труда в установленном порядке (см. ст. 254 и коммент. к ней).

**3.** В соответствии с ч. 4 комментируемой статьи перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. Средний заработок, исходя из которого оплачиваются перерывы, определяется в соответствии со ст. 139 ТК.

Статья 259. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

Комментарий к статье 259

**1.** В комментируемой статье закреплены гарантии, предоставляемые беременным женщинам и таким лицам с семейными обязанностями, как: женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет; работники, имеющие детей-инвалидов; работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

В ч. 1 комментируемой статьи запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Такой категоричный запрет установлен в целях охраны здоровья беременных женщин, обеспечения нормального хода беременности и рождения ими здоровых детей. Поэтому даже при наличии их согласия они не могут направляться в командировки и привлекаться к указанным работам.

**2.** Привлечение перечисленных в ст. 259 лиц с семейными обязанностями к труду в условиях, отклоняющихся от нормальных, и направление их в командировки возможно, но с соблюдением установленных в ч. 2 комментируемой статьи правил.

Направление женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (см. Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н). При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Такой отказ не считается дисциплинарным проступком, в связи с чем эти работники не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

Отказ от работы в ночное время является правомерным и в том случае, когда на ее выполнение была затрачена лишь часть ночного времени (п. 14 **Постановления Пленума ВС РФ от N 1**).

Поскольку в комментируемой статье не содержится оговорка о том, что установленные ст. 259 гарантии предоставляются лишь одному из родителей, имеющих ребенка-инвалида, следует полагать, что оба родителя вправе пользоваться такими гарантиями.

Что касается гарантий работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259), то указанными гарантиями может воспользоваться лишь тот из работающих членов семьи, кто представит по месту своей работы медицинское заключение о необходимости такого ухода.

Нарушение работодателем процедуры привлечения к работе в выходные дни, в нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, к работе в ночное время, допущенное в отношение женщин и лиц с семейными обязанностями, Перечнем типовых нарушений обязательных требований с их классификацией (дифференциацией) по степени риска причинения вреда вследствие нарушений обязательных требований и тяжести последствий таких нарушений, размещенным на сайте Роструда России (https://www.rostrud.ru), отнесено к среднему риску причинения вреда здоровью (6 баллов) (п. 15).

Статья 260. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Комментарий к статье 260

Комментируемой статьей женщине гарантировано предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по ее желанию перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком. Предоставление такого отпуска осуществляется лишь по заявлению женщины. При отсутствии заявления работодатель не вправе приурочивать ежегодный отпуск женщины к ее отпуску по беременности и родам или отпуску по уходу за ребенком.

Положение комментируемой статьи согласуется со ст. 122 ТК. Даже при отсутствии шестимесячной непрерывной работы у данного работодателя (общего условия, необходимого для возникновения права на использование отпуска за первый год работы) работодатель обязан предоставить беременной женщине и женщине, родившей ребенка, ежегодный отпуск в полном размере, а не пропорционально отработанному времени. В этом случае отпуск предоставляется авансом за первый год работы, в счет которого включается также отпуск по беременности и родам (ст. 122 ТК).

По просьбе женщины в случае, если она не использовала отпуск за истекший рабочий год, а отпуск по беременности и родам охватывает часть следующего года работы, к отпуску по беременности и родам либо к отпуску по уходу за ребенком могут быть присоединены оба неиспользованных отпуска (за прошлый и текущий рабочие годы).

В случае совпадения ежегодного отпуска с отпуском по беременности и родам по желанию женщины ежегодный отпуск должен быть предоставлен по окончании послеродового отпуска или перенесен на другой срок (ст. 124 ТК). Женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно ТК не предусматривает (п. 20 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1).

Статья 261. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора

Комментарий к статье 261

**1.** Закрепленные в комментируемой статье гарантии при расторжении трудового договора распространяются: на беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет); лиц, воспитывающих указанных детей без матери; родителя (иного законного представителя), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей. Наибольший объем гарантий предусматривается для беременных женщин.

**2.** Согласно ч. 1 комментируемой статьи работодатель не вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Следовательно, расторжение трудового договора с беременными женщинами не по инициативе работодателя (например, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, или вследствие нарушения установленных ТК или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это исключает возможность продолжения работы) правомерно. В **Постановлении Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1** обращено внимание на необходимость учитывать, что гарантия, закрепленная ч. 1 ст. 261 ТК, распространяется также и на лиц, в отношении которых предусмотрено специальное регулирование. К таким лицам относятся: женщины - руководители организации (гл. 43 ТК), спортсмены и тренеры (гл. 54.1 ТК), женщины, проходящие государственную гражданскую и муниципальную службу, и др. (п. 26).

Не может быть расторгнут трудовой договор с беременной женщиной, не выдержавшей испытание при приеме на работу, поскольку увольнение по результатам испытания осуществляется по инициативе работодателя (ст. 71, п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК). Так, в Апелляционном определении Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16.05.2018 N 33-18424/2018, оставившим без изменения решение Хорошевского районного суда г. Москвы от 18.07.2017, которым исковые требования Б.Ю. к ФГБУ "Государственный научный центр Федеральный медицинский биофизический центр им. А.И. Бурназяна" ФМБА России о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда удовлетворены частично, указано на то, что на момент увольнения Б.Ю. была беременной, а потому не могла быть уволена по инициативе работодателя. Статьей 77 ТК предусмотрены общие основания расторжения трудового договора, при этом п. 4 указанной статьи установлено, что увольнение по ст. 71 ТК (в связи с неудовлетворительным результатом испытания при приеме на работу) относится к увольнению по инициативе работодателя, аналогичное положение предусмотрено п. 14 ст. 81 ТК. Соответственно, на спорные правоотношения распространяется действие положений ст. 261 ТК. Довод ответчика о том, что он узнал о беременности истца только после издания приказа об увольнении, признан несостоятельным, поскольку ответчик в данном случае не был лишен возможности добровольно отменить приказ об увольнении, избежав для организации неблагоприятных последствий.

**3.** В ч. 2 комментируемой статьи установлены дополнительные гарантии для беременных женщин, работающих по срочному трудовому договору. Женщине, у которой срок трудового договора истекает в период беременности, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности независимо от причины ее окончания (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.), а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Порядок предоставления отпуска по беременности и родам, его продолжительность определены ТК и другими нормативными актами (см. коммент. к ст. 255). Продление срочного трудового договора до окончания отпуска по беременности и родам осуществляется при предоставлении женщиной двух документов: заявления о продлении срока трудового договора, написанного женщиной в произвольной форме; листка нетрудоспособности.

**4.** В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности допускается при условии, 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 на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При увольнении беременных женщин оказание им помощи в подборе подходящей работы и трудоустройстве осуществляется органами службы занятости в соответствии с законодательством о занятости населения.

**5.** По общему правилу расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается не только с беременными женщинами, но и с другими перечисленными в ч. 4 ст. 261 лицами с семейными обязанностями, к числу которых отнесены: женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет); лица, воспитывающие указанных детей без матери. Федеральным законом от 12.11.2012 N 188-ФЗ "О внесении изменений в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации", принятым в целях реализации Постановления Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 N 28-П, перечень таких лиц был расширен посредством включения в него родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, при условии, что другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Признавая положение ч. 4 ст. 261 не соответствующим Конституции РФ в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования оно, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери, исключает возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в т.ч. ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми, Конституционный Суд РФ указал на то, что предоставление гарантии, закрепленной в ч. 4 ст. 261, не может ставиться в зависимость исключительно от того, кто - мать или отец - работает (состоит в трудовых отношениях), а кто осуществляет уход за детьми, поскольку дифференциация, основанная лишь на указанном критерии и не учитывающая всех обстоятельств, значимых для выполнения родителями обязанности по содержанию и воспитанию детей надлежащим образом, снижает эффективность системы государственной поддержки института семьи и в условиях недостаточности мер социальной защиты работников с семейными обязанностями может приводить - в нарушение конституционных принципов равенства и справедливости - к не имеющим объективного и разумного оправдания различиям в положении семей, воспитывающих малолетних детей. В **Постановлении Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1** разъяснено, что к одиноким матерям по смыслу данной нормы может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, т.е. воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях (п. 28).

Из общего правила, не допускающего увольнения по инициативе работодателя перечисленных в ч. 4 комментируемой статьи лиц с семейными обязанностями, сделано исключение. Допускается увольнение указанных категорий работников по инициативе работодателя в случаях:

- ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. ст. 81 ТК);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК);

- непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК);

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК);

- применения педагогическим работником, в т.ч. однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК).

Планом мероприятий ("дорожной картой") по актуализации, оптимизации и сокращению количества обязательных требований в сфере соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в сфере охраны труда, утв. протоколом заседания проектного комитета от 27.03.2018 N 2, предписано внесение в установленном порядке в Правительство РФ проекта федерального закона, предусматривающего изменение ст. 261 ТК в части включения в перечень оснований для увольнения лиц, указанных в ч. 4 данной статьи, ст. 71 ТК, допускающей расторжение трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания при приеме на работу.

**6.** В соответствии со ст. 145 УК РФ необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам наказываются штрафом в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок до 360 часов.

Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности

Комментарий к статье 262

**1.** Положениями комментируемой статьи дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются: одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами; женщинам, работающим в сельской местности. Для осуществления права на дополнительные выходные дни они должны подать работодателю письменное заявление.

Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами (далее - Правила) утверждены Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048. В соответствии с указанными Правилами четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми-инвалидами предоставляются в календарном месяце одному из родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению. Форма заявления о предоставлении одному из родителей (опекуну, попечителю) дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами утверждена Приказом Минтруда России от 19.12.2014 N 1055н. Периодичность подачи данного заявления определяет родитель (опекун, попечитель) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год, по мере обращения или др.).

Помимо заявления для решения вопроса о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами работник должен представить работодателю перечисленные в п. 3 Правил следующие документы:

- справку (ее копию), подтверждающую факт установления инвалидности ребенку, выданную бюро (главным бюро, Федеральным бюро) медико-социальной экспертизы. Форма справки утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 N 1031н (приложение N 1). Представление справки осуществляется в соответствии со сроками установления инвалидности (один раз, один раз в год, один раз в 2 года, один раз в 5 лет) (абз. 1 п. 4 Правил);

- документы (их копии), подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида. В частности, место жительства ребенка-инвалида может быть подтверждено свидетельством о регистрации по месту жительства, а место пребывания - свидетельством о регистрации по месту пребывания (п. п. 28, 29 Правил регистрации и снятия граждан Российской Федерации с регистрационного учета по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 17.07.1995 N 713). Формы свидетельства о регистрации по месту жительства (форма N 8) и свидетельства о регистрации по месту пребывания (форма N 3) утверждены Приказом МВД России от 31.12.2017 N 984 "Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по регистрационному учету граждан Российской Федерации по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации" (приложения N 2 и N 3). Документ, подтверждающий место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида, представляется работником только один раз (абз. 2 п. 4 Правил);

- свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка либо документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом, или их копии. В подтверждение факта установления опеки или попечительства над ребенком-инвалидом работником может быть представлен договор об осуществлении опеки или попечительства либо акт органа опеки и попечительства о назначении его опекуном или попечителем (ст. ст. 14, 16 Федерального закона от 24.04.2008 N 48-ФЗ "Об опеке и попечительстве", п. 7 ст. 145 СК РФ), а в подтверждение факта усыновления (удочерения) ребенка - соответствующее решение суда, вступившее в законную силу, или свидетельство об усыновлении (удочерении) (ч. 3 ст. 274 ГПК РФ, ст. ст. 39, 43 Федерального закона от 15.11.1997 N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния"). Формы бланков свидетельств о государственной регистрации актов гражданского состояния утверждены Приказом Минюста России от 19.06.2018 N 123 "Об утверждении форм бланков записей актов гражданского состояния и форм бланков свидетельств о государственной регистрации актов гражданского состояния". Указанные документы представляются работником работодателю только один раз (абз. 2 п. 4 Правил);

- справку с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично, либо справку с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней. Указанная справка должна предоставляться работником при каждом обращении с заявлением о предоставлении выходных дней (абз. 2 п. 4 Правил), поскольку дополнительные выходные дни предоставляются только одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери) (ч. 1 ст. 262 ТК, п. 1 Правил, абз. 1 п. 17 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**).

Предоставление такой справки не требуется, если имеется документальное подтверждение факта смерти другого родителя (опекуна, попечителя), признания его безвестно отсутствующим, лишения (ограничения) родительских прав, лишения свободы, пребывания его в служебной командировке свыше одного календарного месяца или других обстоятельств, свидетельствующих о том, что другой родитель (опекун, попечитель) не может осуществлять уход за ребенком-инвалидом, а также если один из родителей (опекунов, попечителей) уклоняется от воспитания ребенка-инвалида (п. 5 Правил, абз. 3 п. 17 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**).

Если один из родителей (опекунов, попечителей) не работает либо самостоятельно обеспечивает себя работой (является индивидуальным предпринимателем, адвокатом, нотариусом, занимающимся частной практикой, или иным лицом, занимающимся в установленном законодательством РФ порядке частной практикой, членом зарегистрированных в установленном порядке семейных (родовых) общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока), то вместо справки с места работы другого родителя необходимо представить работодателю документы (их копии), подтверждающие указанные факты, при каждом обращении с заявлением о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней (абз. 3 п. 4 Правил, абз. 4 п. 17 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**). В частности, документами, подтверждающими, что второй родитель не состоит в трудовых отношениях, могут быть его трудовая книжка с отсутствием в ней записи о приеме на работу, справка органа службы занятости о регистрации его в качестве безработного в соответствии с требованиями п. 1 ст. 3 **Закона о занятости**.

Осуществление предпринимательской деятельности может быть подтверждено Листом записи Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей, форма которого утверждена Приказом ФНС России от 12.09.2016 N ММВ-7-14/481@ "Об утверждении формы и содержания документа, подтверждающего факт внесения записи в Единый государственный реестр юридических лиц или Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей, признании утратившими силу отдельных приказов и отдельных положений приказов Федеральной налоговой службы", адвокатской деятельности - удостоверением адвоката, форма которого утверждена Приказом Минюста России от 05.10.2016 N 223 "Об утверждении формы удостоверения адвоката и порядка его заполнения", нотариальной деятельности - выпиской из реестра нотариусов (ч. ч. 1, 9 ст. 3.1 **Основ законодательства о нотариате**, п. 4.1 Порядка ведения реестра нотариусов и лиц, сдавших квалификационный экзамен, утв. Приказом Минюста России от 29.06.2015 N 147).

Родитель (опекун, попечитель) несет ответственность за достоверность представленных им сведений, на основании которых предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни (п. 13 Правил). В случае выявления недостоверных сведений работодатель может отказать в предоставлении работнику дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом. Работодателю необходимо внимательно проверять представленные работником документы, поскольку в случае предоставления работнику дополнительных оплачиваемых выходных дней на основании недостоверных сведений ФСС России может отказать в возмещении расходов на их оплату, а взыскать эти средства с работника возможно только в судебном порядке, т.к. оснований для их удержания из заработной платы работника не имеется (ст. 137 ТК).

Дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами предоставляются работнику, если на момент обращения другой родитель (опекун, попечитель, другое лицо, воспитывающее детей без матери) в этом календарном месяце не использовал указанные дни или использовал их частично (ч. 1 ст. 262 ТК, п. п. 1 и 6 Правил, абз. 1 и 6 п. 17 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**). Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни (п. 6 Правил).

Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С содержанием приказа работника необходимо ознакомить под роспись.

Дополнительные выходные дни для ухода за детьми-инвалидами не предоставляются: если работник просит предоставить неиспользованные дополнительные выходные дни за прошедший календарный месяц, поскольку в соответствии с п. 10 Правил дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся; если работник просит предоставить дополнительные оплачиваемые выходные дни в период очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет (п. 7 Правил, абз. 5 п. 17 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**). При этом у другого родителя (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего ребенка без матери) сохраняется право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается (п. 8 Правил).

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце родителем (опекуном, попечителем) в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются ему в этом же календарном месяце (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявления листка нетрудоспособности) (п. 9 Правил).

Если работнику установлен суммированный учет рабочего времени, дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются из расчета суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, увеличенного в 4 раза (п. 11 Правил).

Оплата каждого дополнительного оплачиваемого выходного дня производится в размере среднего заработка родителя (опекуна, попечителя) (ч. 1 ст. 262 ТК, п. 12 Правил).

Финансовое обеспечение расходов на оплату дополнительных выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами в соответствии со ст. 262 ТК, осуществляется за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета, предоставляемых бюджету Фонда социального страхования РФ (п. 17 ст. 37 Федерального закона от 24.07.2009 N 213-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования"). Иными словами, указанные выходные дни оплачиваются за счет средств федерального бюджета, выделяемых Фонду социального страхования РФ.

Исчисление средней заработной платы осуществляется в соответствии со ст. 139 ТК и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922. Средний дневной заработок для оплаты четырех дополнительных выходных дней исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с п. 15 указанного Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней (п. 9 Положения) (см. письмо ФСС России от 05.05.2010 N 02-02-01/08-2082 "Определение среднего заработка для оплаты дополнительных выходных по уходу за ребенком-инвалидом").

Родитель (опекун, попечитель) обязан извещать работодателя о наступлении обстоятельств, влекущих утрату права на получение дополнительных оплачиваемых выходных дней (п. 14 Правил). При этом ответственность работника за невыполнение данной обязанности Правилами не установлена. Вместе с тем при обнаружении факта предоставления дополнительных выходных дней работнику, который не имел на это права, работодателю может быть отказано ФСС России в возмещении расходов на их оплату, в т.ч. в случае, если он не знал или не мог знать о данных обстоятельствах.

Также необходимо учитывать, что не является дисциплинарным проступком использование работником дополнительных выходных дней в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в предоставлении таких дней (абз. 9 п. 17 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**).

**2.** Один дополнительный выходной день в месяц может быть предоставлен женщинам, работающим в сельской местности. Такой выходной день предоставляется по заявлению женщины без сохранения заработной платы и независимо от наличия или отсутствия у нее детей.

**3.** На основании ст. 319 ТК дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы предоставляется также одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет (см. коммент. к ст. 319).

Статья 262.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов

Комментарий к статье 262.1

В соответствии со ст. 123 ТК отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Положениями комментируемой статьи к числу таких работников отнесены лица, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. Право воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском по своему желанию в удобное время предоставлено не только одному из родителей ребенка-инвалида, но и опекуну, попечителю, приемному родителю.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работнику, имеющему ребенка-инвалида, обусловлено необходимостью осуществления длительного ухода за больным ребенком, в т.ч. в период пребывания его в санатории, в рамках предусмотренной индивидуальной программы реабилитации инвалида. Поскольку санаторные путевки предоставляются, как правило, незадолго до дня начала лечения ребенка, работнику не представляется возможным спланировать ежегодный оплачиваемый отпуск заранее. С учетом того, что длительность санаторно-курортного лечения в рамках предоставляемого гражданам набора социальных услуг в санаторно-курортном учреждении составляет для детей-инвалидов 21 день, а для инвалидов с заболеваниями и последствиями травм спинного и головного мозга - от 24 до 42 дней (ч. 3 ст. 6.2 Федерального закона от 17.07.1999 N 178-ФЗ "О государственной социальной помощи"), положения комментируемой статьи направлены на создание благоприятных условий для родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), имеющих ребенка-инвалида, и повышение возможности детей-инвалидов в получении своевременного и качественного санаторно-курортного лечения.

В случае если работодатель не соблюдает требования комментируемой статьи о предоставлении отпуска работникам, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в удобное для них время, работники вправе обратиться за защитой в органы по рассмотрению трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд).

Статья 262.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей

Комментарий к статье 262.2

Комментируемая статья расширяет круг лиц, имеющих право получить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время. В соответствии с данной статьей такое право, наряду с лицами, предусмотренными в ст. 262.1 ТК (см. коммент. к ней), предоставляется работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет. Указанные работники вправе выбирать время использования ежегодного оплачиваемого отпуска по своему усмотрению, и работодатель не вправе отказать им в этом.

Однако обязанность работодателя предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в выбранное им время возникает при условии, если работник приобрел право на этот отпуск. Согласно ст. 122 ТК право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя. Особого порядка предоставления отпуска данной категории работников ТК не предусмотрено (см. коммент. к ст. 122 ТК; см. также письмо Минтруда России от 20.11.2018 N 14-2/ООГ-9211).

Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

Комментарий к статье 263

В комментируемой статье закреплена возможность получения дополнительных отпусков без сохранения заработной платы лицами, осуществляющими уход за детьми. К числу лиц, которым может быть предоставлен дополнительный отпуск, отнесены: работник, имеющий двух и более детей в возрасте до 14 лет; работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет; отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, предоставляется не во всех организациях, а только в тех, где такой отпуск предусмотрен коллективным договором. Если в данной организации работают оба родителя, каждый из них вправе обратиться с письменным заявлением о предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время.

По письменному заявлению работника, имеющего право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. При этом перенесение его на следующий рабочий год не допускается.

Опекун (попечитель), воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, также вправе воспользоваться дополнительным отпуском без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для него время.

Статья 264. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Комментарий к статье 264

Комментируемой статьей гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространены на лиц, воспитывающих детей без матери. К числу таких лиц ст. 264 отнесены отцы, воспитывающие детей без матери, а также опекуны (попечители) несовершеннолетних. На практике ими могут оказаться усыновитель, отчим, а также приемный родитель (приемный отец).

Усыновители и их родственники по отношению к усыновленным детям и их потомству приравниваются в личных неимущественных и имущественных правах и обязанностях к родственникам по происхождению (ст. 137 СК РФ).

Приемным отцом может быть лицо, желающее вместе со своим супругом принять ребенка или детей в семью на воспитание. Приемные родители по отношению к принятому на воспитание ребенку или детям осуществляют права и исполняют обязанности опекуна или попечителя (ст. 153 СК РФ).

Опека или попечительство устанавливаются над детьми, оставшимися без попечения родителей, в целях их содержания, воспитания и образования, а также для защиты их прав и интересов. Опека устанавливается над детьми, не достигшими возраста 14 лет; попечительство - над детьми в возрасте от 14 до 18 лет (ст. 145 СК РФ).

На основании комментируемой статьи лицам, воспитывающим детей без матери, предоставляются следующие гарантии и льготы: ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ; привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни; направление в служебные командировки; предоставление дополнительных отпусков; установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами. Поскольку перечень этих гарантий и льгот не является исчерпывающим, лица, воспитывающие детей без матери, могут пользоваться и другими гарантиями, предоставленными женщинам в связи с материнством. Так, например, в случае воспитания этими лицами ребенка в возрасте до полутора лет им должны предоставляться перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (см. ст. 258 ТК и коммент. к ней).

В соответствии со ст. 256 ТК указанным лицам может быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком. Кроме того, лицам, воспитывающим детей без матери, в предусмотренных законодательством случаях выплачиваются пособия на детей и предоставляются оплачиваемые отпуска по уходу за больным ребенком.

Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

Комментарий к статье 265

**1.** Установление ограничений по применению труда лиц в возрасте до 18 лет на определенных работах обусловлено особой заботой государства о здоровье и нравственном развитии подрастающего поколения.

**2.** Согласно Конвенции МОТ N 182 "О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда" (заключена в г. Женеве 17.06.1999), ратифицированной Российской Федерацией в соответствии с Федеральным законом от 08.02.2003 N 23-ФЗ, каждое государство-член принимает меры, направленные на недопущение вовлечения детей в наихудшие формы детского труда. При этом термин "наихудшие формы детского труда" включает, в частности, работу, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

**3.** Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163. При его составлении был учтен целый ряд факторов, способных оказать негативное влияние на организм работника, не достигшего 18-летнего возраста: наличие токсических веществ и аллергенов, шум, вибрация, неблагоприятный температурный режим, тяжесть и напряженность трудового процесса и проч.

В Перечень включены определенные виды работ с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих сферах производственной и иной экономической деятельности: горные работы, строительство метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения, геолого-разведочные и топографо-геодезические работы, черная и цветная металлургия, производство и передача электроэнергии и теплоэнергии (энергетическое хозяйство), добыча и переработка торфа, бурение скважин, добыча нефти и газа, переработка нефти, нефтепродуктов, газа, сланцев, угля и обслуживание магистральных трубопроводов, нефтехимические, химические и микробиологические производства, машиностроение и металлообработка, электротехническое, радиотехническое и электронное производство, промышленность строительных материалов, производство керамических изделий, стекла и стеклоизделий, строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы, лесозаготовительные работы, лесосплав и подсочка леса, деревообрабатывающие производства, текстильная и легкая промышленность, полиграфическое производство, транспорт, связь, сельское хозяйство, жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения, а также некоторые другие.

В Перечне указаны определенные виды работ, выполняемых в различных отраслях экономики. К их числу, в частности, относятся следующие виды работ:

- с применением оптических квантовых генераторов, кроме лазеров I класса опасности;

- с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений;

- по торговле и хранению вина, спирта и ликеро-водочной продукции и пива, а также табачных изделий;

- связанные с изготовлением, исследованием, испытанием, хранением, транспортировкой и применением взрывоопасных веществ;

- по уничтожению животных и утилизации их трупов;

- в замкнутых пространствах;

- по захоронению и переработке радиационных отходов;

- по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера; тушению лесных пожаров и авиационной охране лесов;

- по хранению, транспортировке и уничтожению химического оружия;

- с канцерогенными веществами, продуктами и препаратами;

- по пристрелке и отстрелке оружия и некоторые другие.

В Перечень включены работы, выполняемые по определенным профессиям, к числу которых отнесены, в частности: аккумуляторщик, водитель автомобиля, водолаз, дезинфектор, машинист (кочегар) котельной, машинист крана (крановщик), монтажник санитарно-технических систем и оборудования, занятый на ремонте канализационной сети, водопровода и в спецпрачечных, моторист электродвигателей, занятый обслуживанием высоковольтных электродвигателей, оператор заправочных станций, оператор копировальных и множительных машин, прессовщик, слесарь аварийно-восстановительных работ, слесарь-сантехник, занятый на ремонте канализационной сети и в спецпрачечных, спасатель профессиональных аварийно-спасательных служб и формирований, стеклодув, электромеханик по лифтам и ряд других.

Если в перечень включены профессии рабочих под общим наименованием, например вальцовщик стана холодного проката труб, сталевар, бурильщик шпуров и т.д., то запрещение применения труда лиц, не достигших 18-летнего возраста, распространяется на подручных, помощников и старших рабочих этих профессий.

Применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в настоящий Перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовой формы собственности.

При прохождении производственной практики (производственного обучения) учащиеся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студенты образовательных учреждений среднего профессионального образования, достигшие 16-летнего возраста, могут находиться на работах, включенных в Перечень, не свыше четырех часов в день при условии строгого соблюдения на этих работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда. Разрешение на прохождение производственной практики не распространяется на отдельные условия и виды работ (работа на высоте, верхолазные, взрывоопасные работы, подземные и подводные работы).

Профессиональная подготовка молодежи на производстве по работам и профессиям, включенным в Перечень, допускается для лиц не моложе 17 лет при условии достижения к моменту окончания обучения 18-летнего возраста.

Выпускники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, закончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее трех лет по профессиям, включенным в Перечень, и не достигшие 18-летнего возраста, могут допускаться к работе по этим профессиям на рабочих местах, прошедших специальную оценку условий труда, при условии строгого соблюдения в этих производствах и на работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда.

Работодатель может принимать решение о применении труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в настоящий Перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта РФ.

**4.** Определенные ограничения в отношении работников, не достигших 18-летнего возраста, предусмотрены соответствующими статьями ТК. Так, работникам в возрасте до 18 лет запрещено работать по совместительству (ст. 282 ТК), они не могут быть привлечены к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК), не вправе заключить трудовой договор с религиозной организацией (ст. 342 ТК).

**5.** Лица моложе 18 лет не могут быть приняты на работу, требующую заключения письменного договора о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК). Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, утверждены Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85.

**6.** Запрещение применения труда работников моложе 18 лет на определенных видах работ предусмотрено некоторыми федеральными законами. Так, согласно ст. 6 Федерального закона от 14.04.1999 N 77-ФЗ "О ведомственной охране" граждане, не достигшие возраста 18 лет, не могут быть приняты на работу в ведомственную охрану.

Граждане моложе 18 лет не могут быть допущены к непосредственному исполнению обязанностей спасателей в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях, что предусмотрено в ст. 9 Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей".

Лица моложе 18 лет не вправе работать в качестве водителей, поскольку в соответствии с п. 2 ст. 26 Федерального закона от 10.12.1995 N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения" право на управление транспортными средствами категорий "A" (мотоциклы), "B" (автомобили (за исключением транспортных средств категории "A"), разрешенная максимальная масса которых не превышает 3 500 килограммов и число сидячих мест которых, помимо сиденья водителя, не превышает восьми; автомобили категории "B", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого не превышает 750 килограммов; автомобили категории "B", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого превышает 750 килограммов, но не превышает массы автомобиля без нагрузки, при условии, что общая разрешенная максимальная масса такого состава транспортных средств не превышает 3 500 килограммов), "C" (автомобили, за исключением автомобилей категории "D", разрешенная максимальная масса которых превышает 3 500 килограммов; автомобили категории "C", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого не превышает 750 килограммов) и подкатегорий "B1" (трициклы и квадрициклы), "C1" (автомобили, за исключением автомобилей категории "D", разрешенная максимальная масса которых превышает 3 500 килограммов, но не превышает 7 500 килограммов; автомобили подкатегории "C1", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого не превышает 750 килограммов) предоставляется лицам, достигшим 18-летнего возраста.

**7.** В отдельных федеральных законах предусмотрено, что для допуска к определенным видам работ требуется достижение более старшего возраста. Так, лица моложе 20 лет не допускаются к работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию (ст. 2 Федерального закона от 07.11.2000 N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием"). Достижение возраста 21 года требуется для получения права на управление транспортными средствами категорий "D" (автомобили, предназначенные для перевозки пассажиров и имеющие более восьми сидячих мест, помимо сиденья водителя; автомобили категории "D", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого не превышает 750 килограммов), "Tm" (трамваи), "Tb" (троллейбусы) и подкатегории "D1" (автомобили, предназначенные для перевозки пассажиров и имеющие более восьми, но не более 16 сидячих мест, помимо сиденья водителя; автомобили подкатегории "D1", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого не превышает 750 кг), что предусмотрено в п. 2 ст. 26 Федерального закона от 10.12.1995 N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения".

**8.** Запрещено применение труда работников моложе 18 лет на работах, связанных с переноской и передвижением тяжестей, превышающих установленные для подростков предельные нормы.

**9.** Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России от 07.04.1999 N 7. Предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении тяжестей вручную постоянно в течение рабочей смены составляет для юношей и девушек 14 - 15 лет соответственно 3 и 2 кг, а 16 - 17 лет - 4 и 3 кг. Кроме того, в Постановлении определены нормы предельно допустимых нагрузок в случае подъема и перемещения груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены, а также предельная суммарная масса груза, перемещаемого в течение рабочей смены при подъеме с рабочей поверхности и с пола. Так, при подъеме и перемещении груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены постоянно (т.е. более 2 раз в час) предельно допустимая масса груза не должна превышать 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, а при чередовании с другой работой - для девушек и юношей 14 лет соответственно 12 и 4 кг, 15 лет - 15 и 5 кг, 16 лет - 20 и 6 кг, 17 лет - 24 и 8 кг. Суммарная масса груза, перемещаемого в течение рабочей смены при подъеме с рабочей поверхности, не должна превышать для юношей и девушек 14 лет соответственно 400 и 180 кг, 15 лет - 500 и 200 кг, 16 лет - 1 000 и 400 кг, 17 лет - 1 500 и 500 кг, а при подъеме с пола для юношей и девушек 14 лет не должна быть соответственно более 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 профессиональной работой.

В массу поднимаемого и перемещаемого груза включаются тара и упаковка.

При перемещении грузов на тележках и в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 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.

**10.** Исключение из правила о запрете переноски и передвижения тяжестей, превышающих установленные для работников моложе 18 лет предельные нормы, предусмотрено для несовершеннолетних спортсменов. Так, согласно ч. 4 ст. 348.8 ТК во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста 18 лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с ТК, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (подробнее см. коммент. к ст. 348.8 ТК, абз. 4 п. 7 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**).

**11.** Противопоказанные для трудоустройства несовершеннолетних условия труда предусмотрены в Санитарно-эпидемиологических правилах и нормативах СанПиН 2.4.6.2553-09 "Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста", утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 N 58 (далее - санитарные правила). В указанных санитарных правилах установлены необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности условий труда подростков в возрасте от 14 до 18 лет и условия прохождения производственного обучения (производственной практики) учащимися учебных заведений общего и профессионального образования с целью обеспечения безопасных и безвредных условий трудового процесса, не оказывающих неблагоприятного влияния на рост, развитие и состояние здоровья подростков.

Требования данных санитарных правил являются обязательными для всех юридических и физических лиц, использующих труд подростков и организующих их обучение, независимо от вида экономической деятельности, ведомственной принадлежности, организационно-правовых форм и форм собственности.

Условия труда на рабочем месте в организациях по конкретной профессии, в которых используется труд лиц моложе 18 лет, должны отвечать требованиям санитарного законодательства, предъявляемым к факторам производственной среды и трудового процесса, в которых осуществляется деятельность человека. Рабочие места для подростков подбираются с таким расчетом, чтобы при наличии вредных или опасных факторов производственной среды (химических, физических, биологических) и факторов трудового процесса уровень их не превышал гигиенических нормативов, установленных санитарным законодательством и данными санитарными правилами. При этом следует учитывать, что Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 21.06.2016 N 81 утверждены и введены в действие с 01.01.2017 СанПиН 2.2.4.3359-16 "Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах".

Противопоказанными для трудоустройства лиц моложе 18 лет являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего подростка, и условия труда, воздействие которых создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения острых профессиональных поражений, а именно:

1) химические факторы, в том числе:

- присутствие химических веществ 3 - 4-го класса опасности в концентрациях, превышающих предельно допустимые концентрации (ПДК) для воздуха рабочей зоны;

- присутствие химических веществ 1 - 2-го класса опасности в концентрациях, превышающих ПДК для атмосферного воздуха населенных мест;

- присутствие химических веществ, опасных для развития острого отравления (с остронаправленным механизмом действия и раздражающего действия), веществ, канцерогенных для человека, веществ, опасных для репродуктивного здоровья человека, аллергенов в концентрациях, превышающих ПДК для атмосферного воздуха населенных мест;

- присутствие противоопухолевых лекарственных средств, гормонов эстрогенов, наркотических анальгетиков (с целью исключения контакта с органами дыхания и кожей при их получении и использовании в работе);

- присутствие ядовитых растений и лекарственного сырья, относящихся к списку "Б" Государственной фармакопеи, и контакт с ними;

2) биологические факторы, в том числе:

- присутствие в воздухе микроорганизмов-продуцентов и препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов в концентрациях, превышающих ПДК для воздуха рабочей зоны;

- присутствие в воздухе микроорганизмов-продуцентов и препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов, способных вызывать аллергические заболевания, в производственных условиях в концентрациях, превышающих ПДК для атмосферного воздуха населенных мест;

- присутствие патогенных микроорганизмов и возбудителей паразитарных болезней, продуктов их жизнедеятельности;

3) физические факторы, в том числе:

- присутствие слабофиброгенных аэрозолей в концентрациях, превышающих ПДК для воздуха рабочей зоны;

- присутствие высоко- и умеренно фиброгенных аэрозолей преимущественно фиброгенного действия в концентрациях, превышающих ПДК для атмосферного воздуха населенных мест;

- шум на рабочих местах, превышающий установленный для подростков предельно допустимый уровень (ПДУ) эквивалентный уровень звука 70 дБА;

- общая вибрация 1-й и 2-й категории транспортных и транспортно-технологических машин и механизмов;

- общая вибрация 3-й категории (эквивалентный корректированный уровень виброскорости, виброускорение, дБ/раз), превышающая ПДУ на рабочем месте;

- вибрация локальная (эквивалентный корректированный уровень виброскорости, виброускорение, дБ/раз), превышающая ПДУ;

- инфразвук (общий уровень звукового давления, дБ Лин) на рабочем месте, превышающий ПДУ;

- ультразвук воздушный (уровни звукового давления в 1/3 октавных полосах частот, дБ) на рабочем месте, превышающий ПДУ; наличие контактного ультразвука;

- электромагнитные излучения на рабочих местах (постоянное магнитное поле, электростатическое поле, электрические поля промышленной частоты - 50 Гц, магнитные поля промышленной частоты - 50 Гц, электромагнитные излучения радиочастотного диапазона), превышающие ПДУ для населения;

- условия работ с лазерами 2, 3, 4 класса опасности;

- ультрафиолетовое излучение при наличии производственных источников (Вт/м2), превышающее установленные нормативы для рабочих мест;

- в условиях работ, связанных с наличием радиоактивных веществ и источников ионизирующих излучений;

- параметры микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха), превышающие допустимые на рабочих местах для различных категорий работ;

- параметры световой среды (освещенность рабочей поверхности; показатель ослепленности; коэффициент пульсации; уровни ультрафиолетовой радиации), не соответствующие нормативам, принятым для работ выполняемого класса точности, установленных для рабочих мест в различных видах экономической деятельности;

- отсутствие естественного освещения на рабочих местах;

- при повышенном атмосферном давлении (в кессонах, барокамерах, водолазные работы и т.п.).

При наличии на производстве вредных физических факторов, которые превышают гигиенические нормативы и которые не могут быть приведены в соответствие с требованиями п. п. 4.3 и 4.3.3 указанных санитарных правил, необходимо предусмотреть сокращение времени контакта работников в возрасте от 16 до 18 лет с этими вредными факторами (защита временем) в следующих случаях:

- при превышении уровня шума более 70 дБА, но не превышающего 80 дБА, сократить время работы в условиях шума в соответствии с требованиями приложения N 1 данных санитарных правил;

- в условиях воздействия общей вибрации 3-й категории, соответствующей ПДУ, время работы подростка не должно превышать 3,5 часа в день. Подростки моложе 16 лет к таким работам не допускаются;

- в условиях воздействия локальной вибрации, соответствующей нормативным требованиям, время работы не должно превышать 3,5 часа в день. Подростки моложе 16 лет к таким работам не допускаются.

Допустимая тяжесть трудового процесса для подростков разного возраста и пола (по физической динамической и статической нагрузке, массе перемещаемого груза, стереотипным рабочим движениям, рабочей позе, перемещениям) не должна превышать величин, представленных в приложении N 2 данных санитарных правил.

Напряженность труда для подростков должна исключать повышенные нервно-психические нагрузки (интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные и монотонные нагрузки). В связи с этим для подростков должны быть исключены:

а) условия труда и виды деятельности с высокой степенью интеллектуальных нагрузок, при которых осуществляется:

- решение сложных задач с выбором по известным алгоритмам (работа по серии инструкций);

- восприятие сигналов с последующей коррекцией действий, требование принятия срочных решений. Примерами таких работ могут быть операторские профессии на транспорте и при управлении технологическими процессами;

б) условия (труда) работы и виды деятельности с высокой степенью сенсорных нагрузок, при которых:

- длительность сосредоточенного контроля превышает 50% рабочего времени;

- плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы превышает 175 сигналов;

- число производственных объектов одновременного контроля составляет более 10;

- имеет место повышенная нагрузка на слуховой анализатор (восприятие речи и дифференцированных сигналов, разборчивость которых менее 70%; имеются помехи, на фоне которых речь слышна на расстоянии до 2 метров);

- нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю) превышает половину рабочих часов в неделю;

в) условия труда и виды деятельности с высокими нагрузками на зрительный анализатор, при которых:

- зрительно-напряженная работа при величине объектов различения от 1 мм до 0,3 мм превышает 50% рабочего времени, при величине объектов менее 0,3 мм - превышает более 25% времени;

- зрительно-напряженная работа с оптическими приборами (микроскопы, лупы и т.п.) превышает 50% рабочего времени;

- зрительно-напряженная работа при наблюдении за экранами видеотерминалов более 2 часов в день при буквенно-цифровом типе отображения информации и более 3 часов в день при графическом типе отображаемой информации;

г) условия работы, связанные со значительными эмоциональными нагрузками, при которых:

- повышена ответственность за функциональное качество основной работы (задания);

- имеется риск для собственной жизни и безопасности других людей;

д) условия работы, связанные с высокой степенью монотонности, при которых:

- число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях, менее 6;

- продолжительность операций менее 25 секунд;

- время активных действий менее 10% продолжительности смены, а в остальное время работы осуществляется контроль за ходом производственного процесса.

Станки, оборудование, инструменты, рычаги управления, рабочая мебель по своим параметрам должны соответствовать эргономическим требованиям с учетом роста и физического развития подростка.

Указанными санитарными правилами определены гигиенические требования к условиям производственной практики подростков.

**12.** В комментируемой статье установлен перечень работ, выполнение которых запрещено для лиц моложе 18 лет в связи с возможностью нанесения вреда их здоровью и нравственному развитию. Так, лица моложе 18 лет не допускаются к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, а также к деятельности, связанной с оборотом прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ, в соответствии с п. 4 Правил допуска лиц к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, а также к деятельности, связанной с оборотом прекурсоров наркотических средств и психотропных веществ, утв. Постановлением Правительства РФ от 06.08.1998 N 892.

**13.** Игорный бизнес согласно ст. 364 НК РФ представляет собой предпринимательскую деятельность по организации и проведению азартных игр, связанную с извлечением организациями доходов в виде выигрыша и (или) платы за проведение азартных игр. Согласно ч. 3 ст. 8 Федерального закона от 29.12.2006 N 244-ФЗ "О государственном регулировании деятельности по организации и проведению азартных игр и о внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации" организация и проведение азартных игр могут осуществляться исключительно работниками организатора азартных игр. При этом работниками организатора азартных игр не могут являться лица, не достигшие возраста 18 лет.

**14.** Если в нарушение требований трудового законодательства лица моложе 18 лет были допущены к тем работам, на которых они не могли быть использованы, трудовой договор с ними прекращается вследствие нарушения установленных ТК или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК) в связи с заключением трудового договора в нарушение установленных ТК или иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (подробнее см. коммент. к ст. 84 ТК, абз. 8 п. 7 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**).

Увольнение работника моложе 18 лет по указанному основанию допускается только при отсутствии возможности перевести его с письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом состояния здоровья. При этом увольняемому работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет

Комментарий к статье 266

**1.** Лица в возрасте до 18 лет при заключении трудового договора подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру независимо от трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), а также ежегодному обязательному медицинскому осмотру до достижения ими возраста 18 лет (см. подробнее коммент. к ст. 69 ТК, п. 8 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**).

**2.** Основания и порядок проведения обязательного предварительного при приеме на работу медицинского осмотра и ежегодного медицинского осмотра лиц моложе 18 лет установлены с учетом требований соответствующих конвенций МОТ: Конвенции МОТ N 77 "Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности" (заключена в г. Монреале 09.10.1946), ратифицирована СССР (Указ Президиума ВС СССР от 06.07.1956), Конвенции МОТ N 78 "Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах" (заключена в г. Монреале 09.10.1946), ратифицирована СССР (Указ Президиума ВС СССР от 06.07.1956), Конвенции МОТ N 16 "Относительно обязательного медицинского освидетельствования детей и подростков, занятых на борту судов" (заключена в г. Женеве 25.10.1921 - 19.11.1921), ратифицирована СССР (Указ Президиума ВС СССР от 06.07.1956).

**3.** Согласно ст. 212 ТК работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников моложе 18 лет.

**4.** Медицинские требования к состоянию здоровья и объем необходимых исследований определяются в порядке, установленном Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (п. 3.2 Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.6.2553-09 "Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста", утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 N 58 (далее - СанПиН 2.4.6.2553-09)).

**5.** Целью медицинского осмотра является определение возможностей подростка выполнять работу без нарушения процессов роста и развития, ухудшения состояния здоровья, а также для определения соответствия функциональных возможностей требованиям, предъявляемым к профессиям по определенным видам деятельности (п. 3.1 СанПиН 2.4.6.2553-09).

**6.** Предварительные при приеме на работу медицинские осмотры работников моложе 18 лет позволяют определить соответствие состояния их здоровья избранной работе.

**7.** Ежегодные обязательные медицинские осмотры несовершеннолетних работников способствуют своевременному выявлению и устранению влияния неблагоприятных производственных факторов и проведению в отношении подростка комплекса необходимых лечебно-профилактических мероприятий.

**8.** При периодических осмотрах (или раньше при наличии жалоб на ухудшение состояния здоровья) выносится медицинское заключение о возможности (или невозможности) продолжения работы подростком или даются рекомендации по рациональному трудоустройству (п. 3.3 СанПиН 2.4.6.2553-09). Подросткам, имеющим нарушения состояния здоровья, лечебно-профилактическим учреждением предоставляется медицинская профессиональная консультация по подбору профессии, соответствующей его состоянию здоровья и индивидуальным особенностям (п. 3.4 СанПиН 2.4.6.2553-09).

**9.** Медицинские осмотры работников моложе 18 лет проводятся в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение N 3), утв. Приказом Минтруда России от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда". Указанный Порядок, как предусмотрено в п. 1 приложения N 3 к данному нормативному правовому акту, устанавливает правила проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров лиц, занятых, в частности, на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

**10.** На время прохождения медицинского осмотра за работником моложе 18 лет сохраняется место работы (должность) и средний заработок (см. подробнее коммент. к ст. 185 ТК).

**11.** Работодатель обязан не допустить к работе (отстранить от работы) работника моложе 18 лет, не прошедшего необходимый медицинский осмотр и не имеющего медицинского заключения, а также в случае выявления медицинских противопоказаний для выполнения несовершеннолетним работником работы, обусловленной трудовым договором, в соответствии со ст. 212 ТК. Отстранение подростков от работы в указанных случаях производится по правилам, предусмотренным ст. 76 ТК (подробнее см. коммент. к указанной статье).

**12.** Допуск работника, не достигшего 18-летнего возраста, к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности, предусмотренной ч. ч. 3, 5 ст. 5.27.1 и ст. 6.3 КоАП РФ, а также к уголовной ответственности, предусмотренной ст. 143 УК РФ.

**13.** Согласно ст. 214 ТК подросток обязан пройти обязательный предварительный (при поступлении на работу) и обязательный периодический медицинский осмотр. Если лицо, не достигшее 18-летнего возраста, отказывается пройти обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр, то трудовой договор не может быть заключен. В случае отказа от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра без уважительных причин работодатель вправе привлечь работника моложе 18 лет к дисциплинарной ответственности.

**14.** При выявлении медицинских противопоказаний для выполнения несовершеннолетним работником работы, обусловленной трудовым договором, работодатель обязан с письменного согласия указанного работника перевести его на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную подростку по состоянию здоровья, в соответствии со ст. 73 ТК (подробнее см. коммент. к указанной статье).

**15.** Если в результате медицинского обследования у несовершеннолетнего в возрасте до 18 лет выявлена ВИЧ-инфекция, работник медицинской организации, проводившей медицинское освидетельствование, уведомляет об этом одного из родителей или иного законного представителя такого лица, что предусмотрено в ст. 13 **Закона о предупреждении распространения ВИЧ-инфекции**.

**16.** В случае заключения трудового договора с работником моложе 18 лет на выполнение работы, противопоказанной ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, если невозможно перевести указанного работника с письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом состояния здоровья, трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК). При этом увольняемому работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет

Комментарий к статье 267

**1.** Работникам моложе 18 лет предоставлено право на удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск, что обеспечивает им полноценный отдых и способствует восстановлению работоспособности. Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, а также трудовым договором может быть предусмотрено предоставление несовершеннолетним работникам более длительного отпуска.

**2.** Работники, не достигшие 18 лет, вправе получить ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для них время, что необходимо учитывать при формировании графика отпусков на соответствующий календарный год.

**3.** Ежегодный отпуск работнику моложе 18 лет за первый год работы при наличии соответствующего заявления должен быть предоставлен до истечения 6 месяцев непрерывной работы в данной организации, т.е. авансом, что предусмотрено в ст. 122 ТК. Согласия работодателя на получение несовершеннолетним работником ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы авансом не требуется.

**4.** Работник моложе 18 лет вправе использовать ежегодный оплачиваемый отпуск (в том числе предоставленный за первый год работы авансом) в полном объеме. Разделение указанного отпуска на части допускается только по соглашению между несовершеннолетним работником и работодателем с учетом правил разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части, предусмотренных ст. 125 ТК.

**5.** Работникам моложе 18 лет предоставлены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. Так, в соответствии с ч. 4 ст. 124 ТК запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска лицам моложе 18 лет в текущем рабочем году, т.е. указанные работники должны пользоваться отпуском ежегодно. Не допускается отзыв работников в возрасте до 18 лет из отпуска, причем даже при наличии их согласия (ч. 3 ст. 125 ТК). В ч. 3 ст. 126 ТК предусмотрено, что не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам в возрасте до 18 лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

**6.** В случае реализации несовершеннолетним права на ежегодный оплачиваемый отпуск после достижения 18 лет продолжительность такого отпуска определяется пропорционально отработанному времени до и после наступления совершеннолетия (п. 21 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**).

Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет

Комментарий к статье 268

**1.** Работников моложе 18 лет запрещено направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни даже по их просьбе либо с их согласия.

**2.** Сверхурочной работой работника моложе 18 лет считается работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами установленной для работника указанного возраста продолжительности рабочего времени.

О продолжительности рабочего времени несовершеннолетних работников см. ст. ст. 92 и ст. 94 ТК и комментарий к ним; абз. 2 п. 12 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**.

**3.** Согласно ст. 96 ТК ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

**4.** В ст. 3 Конвенции МОТ N 79 "Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах" (заключена в г. Женеве 09.10.1946), ратифицированной СССР согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 06.07.1956, предусмотрено, что дети в возрасте до 14 лет, которые могут использоваться на работе в течение полного или неполного рабочего дня, и дети старше 14 лет, которые все еще обязаны посещать школу в течение всех установленных часов, не используются на работах в ночное время в течение периода продолжительностью по крайней мере в 14 последовательных часов, включая перерыв между восемью часами вечера и восемью часами утра. Однако на основании национальных законов или правил там, где этого требуют местные условия, может быть введен другой перерыв продолжительностью в двенадцать часов, начало которого устанавливается не позднее чем с восьми тридцати вечера, а окончание - не раньше чем в шесть часов утра. Согласно ст. 3 указанной Конвенции дети старше 14 лет, которые больше не обязаны посещать школу в течение всех установленных часов, и подростки в возрасте до 18 лет не используются на работах в ночное время в течение периода продолжительностью по крайней мере в двенадцать последовательных часов, включая перерыв между десятью часами вечера и шестью часами утра.

**5.** Запрещение привлекать работников моложе 18 лет к работе в ночное время, а также в выходные и нерабочие праздничные дни означает, что они не должны допускаться и к дежурствам в это время.

**6.** Запрет направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни не распространяется на несовершеннолетних работников творческих профессий, включенных в Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252.

**7.** Особенности привлечения отдельных категорий творческих работников моложе 18 лет, предусмотренных указанным Перечнем, к работе в ночное время установлены соответствующими нормативными правовыми актами. Так, согласно Постановлению НКТ СССР от 05.07.1929 N 215 "Правила об охране труда работников цирков", применяемому в настоящее время в части, не противоречащей ТК, установлено, что партерные выступления несовершеннолетних могут быть разрешены не позже 10 часов вечера, а в летнее время - не позже 11 часов вечера.

**8.** О возможности и порядке направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни спортсменов, не достигших возраста 18 лет, см. ст. 348.8 ТК и комментарий к ней.

Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора

Комментарий к статье 269

**1.** Обязательным условием расторжения трудового договора по инициативе работодателя с несовершеннолетним работником является получение согласия на увольнение соответствующей государственной инспекции труда, а также комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав по месту жительства работника моложе 18 лет. При этом данное правило не распространяется на случаи расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем.

**2.** Если увольнение произведено без согласия хотя бы одного из указанных органов, то увольнение признается незаконным, несовершеннолетний работник восстанавливается на работе, ему оплачивается время вынужденного прогула, а должностные лица, виновные в незаконном увольнении, могут быть привлечены к материальной ответственности за ущерб, причиненный организации в связи с оплатой подростку времени вынужденного прогула. Кроме того, суд может по требованию работника моложе 18 лет в связи с нарушением установленного порядка увольнения вынести решение о взыскании в его пользу денежной компенсации морального вреда, причиненного ему неправомерными действиями работодателя, что предусмотрено в ст. 394 ТК. Размер такой компенсации определяется судом.

**3.** Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав создаются согласно ст. 11 Федерального закона от 24.06.1999 N 120-ФЗ "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних" высшими исполнительными органами государственной власти субъектов РФ в целях координации деятельности органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних по предупреждению безнадзорности, беспризорности, правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетних, выявлению и устранению причин и условий, способствующих этому, обеспечению защиты прав и законных интересов несовершеннолетних, социально-педагогической реабилитации несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении, выявлению и пресечению случаев вовлечения несовершеннолетних в совершение преступлений, других противоправных и (или) антиобщественных действий, а также случаев склонения их к суицидальным действиям. Законом субъекта РФ полномочием по созданию комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав могут наделяться органы местного самоуправления.

Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданные высшими исполнительными органами государственной власти субъектов РФ, осуществляют деятельность на территориях соответствующих субъектов РФ.

Примерное положение о комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав утверждено Постановлением Правительства РФ от 06.11.2013 N 995.

**4.** В законах отдельных субъектов РФ предусмотрены дополнительные полномочия комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, что способствует усилению социальной защищенности работников моложе 18 лет при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Так, согласно Закону Республики Хакасия от 08.07.2005 N 50-ЗРХ "О профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Республике Хакасия" комиссии по делам несовершеннолетних муниципальных образований не только дают согласие на расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), но и рассматривают информацию работодателя о расторжении трудового договора с несовершеннолетним работником по его инициативе и в случае необходимости принимают меры к трудоустройству этого несовершеннолетнего либо направлению его в образовательную организацию.

**5.** В судебной практике сложились определенные правила рассмотрения дел о расторжении трудового договора с лицами моложе 18 лет:

1) в случае увольнения работника моложе 18 лет в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК) суды должны проверять, проводились ли в действительности мероприятия по сокращению численности или штата, чем руководствовался работодатель при увольнении данного работника, не являлось ли увольнение средством избавиться от лица, которому он обязан создавать соответствующие условия труда и предоставлять льготы, предусмотренные трудовым законодательством РФ, обусловленные возрастом;

2) увольнение работников, не достигших 18-летнего возраста, в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК), является недопустимым, если будет установлено, что работник не мог овладеть техникой производства из-за отсутствия достаточного опыта и навыков в труде либо не в состоянии справиться с порученной ему работой в связи с непродолжительностью трудового стажа;

3) в случае оспаривания несовершеннолетним правильности расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) суды обязаны выяснить, не является ли подача заявления об увольнении результатом незнания молодым работником своих прав и гарантий, нарушения их работодателем, невыполнения им своих обязанностей по созданию нормальных бытовых условий и надлежащих условий для продолжения образования.

**6.** Родитель (попечитель) ребенка, а также орган опеки и попечительства вправе требовать расторжения трудового договора с учащимся, не достигшим возраста пятнадцати лет, в случае, если работа оказывает негативное влияние на здоровье ребенка (абз. 2 п. 23 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1**).

**7.** Дополнительные гарантии при расторжении трудового договора по определенным основаниям предусмотрены для работников из числа детей-сирот, а также детей, оставшихся без попечения родителей. Так, в соответствии с п. 6 ст. 9 **Закона о поддержке детей-сирот** указанным категориям работников, увольняемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата работников, работодатель (его правопреемник) обязан обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством у данного или другого работодателя. Согласно ст. 1 **Закона о поддержке детей-сирот** к числу детей-сирот относятся лица в возрасте до 18 лет, у которых умерли оба или единственный родитель. Дети, оставшиеся без попечения родителей, - лица в возрасте до 18 лет, которые остались без попечения единственного родителя или обоих родителей в связи с лишением их родительских прав, ограничением их в родительских правах, признанием родителей безвестно отсутствующими, недееспособными (ограниченно дееспособными), объявлением их умершими, установлением судом факта утраты лицом попечения родителей, отбыванием родителями наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, нахождением в местах содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, уклонением родителей от воспитания своих детей или от защиты их прав и интересов, отказом родителей взять своих детей из образовательных организаций, медицинских организаций, организаций, оказывающих социальные услуги, а также в случае, если единственный родитель или оба родителя неизвестны, в иных случаях признания детей оставшимися без попечения родителей в установленном законом порядке.

Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет

Комментарий к статье 270

**1.** Норма выработки представляет собой установленный объем работы (количество единиц продукции, услуг и т.п.), который работник либо группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить, оказать и т.п.) в единицу рабочего времени (час, смену, месяц или др.) в определенных организационно-технических условиях.

**2.** Для работников моложе 18 лет предусмотрен особый порядок определения норм выработки, которые устанавливаются исходя из общих норм выработки, предусмотренных для совершеннолетних работников в локальном нормативном акте конкретной организации, пропорционально установленной для подростков соответствующего возраста сокращенной продолжительности рабочего времени.

**3.** В силу ст. ст. 92 и 94 ТК сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: несовершеннолетним работникам 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. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов для несовершеннолетних в возрасте от 15 до 16 лет и 7 часов - в возрасте от 16 до 18 лет. Для лиц, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в течение учебного года нормы рабочего времени составляют не более 12 часов в неделю для работников в возрасте до 16 лет и не более 17,5 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 2,5 часа для лиц в возрасте от 14 до лет и 4 часа - в возрасте от 16 до 18 лет (абз. 2 п. 12 **Постановления Пленума ВС РФ от N 1**).

Комментируемая статья предусматривает возможность установления пониженных норм выработки для работников моложе 18 лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве.

Согласно ст. 60 **Закона об образовании** получение основного общего образования подтверждается аттестатом об основном общем образовании, получение среднего общего образования подтверждается аттестатом о среднем общем образовании, получение среднего профессионального образования подтверждается дипломом о среднем профессиональном образовании, прохождение профессионального обучения на производстве подтверждается свидетельством об обучении. Кроме того, по результатам профессионального обучения выдается документ о квалификации, т.е. свидетельство о профессии рабочего, должности служащего, подтверждающее присвоение разряда или класса, категории.

**4.** Установление пониженных норм выработки для несовершеннолетних работников может предусматриваться в коллективных договорах и соглашениях. Например, в п. 8.3 Отраслевого соглашения по организациям Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии на 2018 - 2020 годы установлено, что работодатель изыскивает возможность и осуществляет установление пониженных (не менее чем на 20%) норм выработки для несовершеннолетних работников без снижения их заработной платы.

**5.** Условие об установлении пониженных норм выработки может быть включено в индивидуальный трудовой договор с работником, не достигшим 18-летнего возраста.

Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

Комментарий к статье 271

**1.** При повременной оплате труда выплата заработной платы работникам моложе 18 лет производится на основании установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) с учетом сокращения продолжительности рабочего времени. Согласно ст. 92 ТК сокращенная продолжительность рабочего времени работников в возрасте до 16 лет не должна превышать 24 часов в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю.

**2.** При сдельной работе труд работников моложе 18 лет оплачивается по установленным сдельным расценкам, которые рассчитываются исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы выработки (или нормы времени), установленной для несовершеннолетнего работника.

**3.** Для лиц моложе 18 лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, нормы рабочего времени в течение учебного года составляют не более 12 часов в неделю для работников в возрасте до 16 лет и не более 17,5 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

**4.** Работодатель вправе (но не обязан) за счет собственных средств производить работникам, не достигшим возраста 18 лет, доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (при повременной оплате труда) либо до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы (при сдельной работе).

**5.** Доплаты работникам моложе 18 лет, производимые за счет собственных средств работодателя, могут быть предусмотрены в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах. Так, согласно п. 8.2.4 Отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2017 - 2020 годы работодателям рекомендуется производить оплату труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы на уровне оплаты труда совершеннолетних работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы при условии закрепления указанных гарантий в коллективном договоре.

**6.** Условие об осуществлении доплат работнику моложе 18 лет, работающему в условиях сокращенной продолжительности рабочего времени, до уровня оплаты труда совершеннолетних работников соответствующих категорий при нормальной продолжительности рабочего времени может быть предусмотрено в индивидуальном трудовом договоре с несовершеннолетним работником.

**7.** Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет вправе самостоятельно, без согласия родителей, усыновителей или попечителя распоряжаться своими заработком, стипендией и иными доходами, что предусмотрено подп. 1 п. 2 ст. 26 ГК РФ. Однако при наличии достаточных оснований суд по ходатайству родителей, усыновителей или попечителя либо органа опеки и попечительства может ограничить или лишить несовершеннолетнего в возрасте от 14 до 18 лет права самостоятельно распоряжаться своим заработком, стипендией или иными доходами, за исключением случаев, когда такой несовершеннолетний приобрел дееспособность в полном объеме в соответствии с п. 2 ст. 21 или ст. 27 ГК РФ.

Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет

Комментарий к статье 272

**1.** Особенности трудоустройства работников, не достигших возраста 18 лет, могут быть предусмотрены как на законодательном, так и на коллективно-договорном уровне.

**2.** О возрасте, с которого допускается заключение трудового договора, см. ст. 63 ТК и коммент. к ней.

**3.** Согласно ч. 6 ст. 66 **Закона об образовании** по согласию родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, обучающийся, достигший возраста пятнадцати лет, может оставить общеобразовательную организацию до получения основного общего образования. Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав совместно с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, оставившего общеобразовательную организацию до получения основного общего образования, и органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, не позднее чем в месячный срок принимает меры по продолжению освоения несовершеннолетним образовательной программы основного общего образования в иной форме обучения и с его согласия по трудоустройству.

**4.** Отдельные особенности трудоустройства лиц моложе 18 лет предусмотрены **Законом о занятости**. Так, согласно ч. 2 ст. 5 указанного Закона несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет отнесены к числу граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в отношении которых необходимо осуществление мероприятий, способствующих их занятости.

В ст. 7.1-1 указанного Закона предусмотрено, что к числу полномочий органов государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения отнесены, в частности: разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы; разработка и реализация мер активной политики занятости населения, дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения; регистрация граждан в целях содействия в поиске подходящей работы, а также регистрация безработных граждан (при этом следует иметь в виду, что согласно ч. 3 ст. 23 указанного Закона гражданин моложе 16 лет не может быть признан безработным); оказание в соответствии с законодательством о занятости населения определенных государственных услуг (содействие гражданам в поиске подходящей работы, организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования, психологическая поддержка безработных граждан и их социальная адаптация на рынке труда, организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время и др.).

**5.** Федеральный государственный стандарт государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, утвержден Приказом Минтруда России от 12.02.2013 N 58н. Согласно п. 4 данного Приказа указанная государственная услуга предоставляется государственными учреждениями службы занятости населения несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет, зарегистрированным в целях поиска подходящей работы.

**6.** Право в приоритетном порядке по направлению органов службы занятости пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование предоставлено, в частности, признанным в установленном порядке безработными гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим) и при этом не имеющим квалификации, а также выпускникам общеобразовательных организаций, что предусмотрено в ст. 23 **Закона о занятости**.

**7.** Согласно ст. 7.2 указанного Закона в организации и финансировании временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время вправе участвовать органы местного самоуправления.

**8.** Дополнительные гарантии права на труд и на социальную защиту от безработицы имеют дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей. Так, в ч. 1 ст. 9 **Закона о поддержке детей-сирот** предусмотрено, что органы государственной службы занятости населения при обращении к ним детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывают содействие указанным лицам в подборе подходящей работы и трудоустройстве, организуют их профессиональную ориентацию в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования. Также в ч. 5 указанной статьи установлено, что впервые ищущим работу (ранее не работавшим) и впервые признанным органами службы занятости в установленном порядке безработными детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, пособие по безработице и стипендия в связи с прохождением ими профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости выплачиваются в соответствии с **Законом о занятости** (о категориях граждан, относящихся к числу детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, см. п. 7 комментария к ст. 269 ТК).

**9.** Одной из наиболее эффективных мер, способствующих трудоустройству лиц моложе 18 лет, является квотирование рабочих мест для указанных работников, осуществляемое на региональном уровне. Так, значительное большинство законов субъектов РФ предусматривают в качестве граждан, особо нуждающихся в социальной защите, для которых устанавливается квота для приема на работу, лиц в возрасте от 14 до 18 лет.

В законах отдельных субъектов РФ предусмотрены нормы о квотировании рабочих мест для работников в возрасте от 16 до 18 лет. Например, Закон Иркутской области от 06.03.2014 N 22-ОЗ "О квотировании рабочих мест для несовершеннолетних" регулирует отдельные вопросы квотирования рабочих мест для несовершеннолетних граждан от 16 до 18 лет в Иркутской области. Так, согласно ч. 1 ст. 2 указанного Закона квота для приема на работу несовершеннолетних устанавливается в размере 1 процента к среднесписочной численности работников для организаций и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность на территории Иркутской области и имеющих среднесписочную численность работников более 100 человек. Квота не устанавливается для работодателей, находящихся в стадии банкротства или ликвидации.

Законы некоторых субъектов РФ предусматривают квотирование не для всех несовершеннолетних граждан, а только для лиц моложе 18 лет, находящихся в сложной жизненной ситуации. Например, в ст. 4 Закона Липецкой области от 14.09.2000 N 104-ОЗ "О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите" предусмотрено, что к категории лиц, для которых в первую очередь устанавливается квота для приема на работу, относятся лица моложе 18 лет, особо нуждающиеся в социальной защите и испытывающие трудности в поиске работы (сироты; выпускники детских домов; дети, оставшиеся без попечения родителей; освобожденные из воспитательных колоний или закончившие закрытые специальные учебно-воспитательные учреждения; состоящие на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних; дети с отклонениями в развитии и поведении и др.).

**10.** Дополнительные гарантии трудоустройства молодежи моложе 18 лет установлены и в ряде коллективно-договорных актов. Так, в Соглашении на 2016 - 2018 годы между Правительством Москвы, работодателями строительной отрасли города Москвы и территориальной организацией профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов предусмотрено, что Стороны договорились осуществлять в установленном порядке квотирование рабочих мест для молодежи в возрасте до 18 лет.

Статья 273. Общие положения

Комментарий к статье 273

**1.** В соответствии со ст. 50 ГК РФ юридическими лицами являются организации (коммерческие и некоммерческие).

Юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительными документами (ст. 53 ГК РФ).

При этом в соответствии со ст. 53 ГК РФ отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются ГК РФ и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах.

Избранный подход вновь поставил вопрос о том, какие договоры - трудовые или гражданско-правовые - заключает руководитель организации с управляемым им юридическим лицом, т.е. вновь возникает коллизия между нормами трудового и гражданского права.

Вопрос о правовой природе отношений между единоличным исполнительным органом и юридическим лицом до принятия ГК РФ в новой редакции решался законодателем следующим образом. Если управление юридическим лицом передано по договору управляющей организации или индивидуальному предпринимателю, то возникающие отношения являются гражданско-правовыми. Если же функции единоличного исполнительного органа возложены на физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, то с ним заключается трудовой договор и возникающие отношения являются трудовыми. Нормы ст. 53 ГК РФ предлагают отказаться от такой схемы ради единообразия регулирования отношений юридического лица и его органов управления и подменить трудовые отношения гражданскими.

Правовую позицию по данному вопросу высказал Верховный Суд РФ, который в **Постановлении Пленума ВС РФ от 02.06.2015 N 21** указал, что в целях обеспечения единства практики применения судами законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, а также с учетом возникающих у судов при рассмотрении данной категории дел вопросов правовое регулирование труда руководителя организации осуществляется 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 (ч. 1 ст. 273, ст. 274 ТК).

Положения гл. 43 ТК распространяются на руководителей организаций (директоров, генеральных директоров и др., временные единоличные исполнительные органы хозяйственных обществ и др.) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества (например, руководитель частного учреждения, которое создано им самим). Положения этой главы не применяются в случае передачи управления организацией по договору другой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему).

На членов коллегиального исполнительного органа организации (правления, дирекции хозяйственного общества и т.п.), заключивших трудовой договор с организацией (далее - члены коллегиального исполнительного органа организации), в силу ч. 1 ст. 281 ТК могут распространяться особенности регулирования труда, установленные гл. 43 ТК для руководителя организации, если это предусмотрено федеральными законами, учредительными документами организации.

Таким образом, до принятия внятного законодательного решения, разрешающего коллизию между нормами трудового и гражданского законодательства, следует руководствоваться разъяснениями **Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 N 21**.

**2.** И руководители организаций, и члены их коллегиальных исполнительных органов являются теми лицами, которые по договору исполняют функции органа юридического лица, реализуют от его имени гражданские права и обязанности.

В различных организациях руководители называются по-разному в зависимости от организационно-правовой формы юридического лица, терминологии учредительных документов и др. Так, ГК оперирует категориями: орган юридического лица (ст. 53) и единоличный исполнительный орган (ст. ст. 91 и 103).

**Закон о потребительской кооперации** вводит понятие "председатель правления потребительского общества" (ст. 19). К числу органов управления сельскохозяйственным кооперативом **Закон о сельскохозяйственной кооперации** относит председателя кооператива (ст. 19).

Согласно **Закону об акционерных обществах** (ст. 69) текущей деятельностью общества руководит единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) или единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) и коллегиальный исполнительный орган общества (правление, дирекция).

**Закон об ООО** устанавливает, что единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и др.) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества (ст. 40).

Деятельностью народного предприятия управляет генеральный директор (ст. 13 **Закона о народных предприятиях**). По **Закону о государственных и муниципальных унитарных предприятиях** (ст. 21) единоличным исполнительным органом унитарного предприятия является руководитель унитарного предприятия (директор, генеральный директор).

Как и в коммерческих организациях, исполнительный орган некоммерческой организации может быть коллегиальным и (или) единоличным. Он осуществляет текущее руководство деятельностью некоммерческой организации и подотчетен высшему органу управления некоммерческой организации (ст. 30 **Закона о некоммерческих организациях**).

Единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации (ректор, директор, заведующий, начальник или иной руководитель), который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации (ст. 26 **Закона об образовании**).

Преследуя цель упорядочить складывающуюся практику и закрепить правовое положение лиц, осуществляющих функции органа юридического лица, ТК ввел единый термин "руководитель организации". При этом руководитель определяется как 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 т.ч. выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

**3.** Определение руководителя организации, приведенное в комментируемой статье, позволяет сделать вывод, что ТК закрепляет два основных критерия, характеризующих его правовое положение руководителя организации.

Во-первых, Кодекс определяет, что руководитель - это работник, состоящий с данной организацией в трудовых отношениях и выполняющий в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию.

Во-вторых, трудовая функция руководителя организации включает в себя реализацию компетенции юридического лица в гражданском обороте. Иными словами, при исполнении своих трудовых обязанностей руководитель организации осуществляет деятельность, которая регулируется нормами не только трудового, но и гражданского права.

Верховный Суд РФ разъясняет, что при рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, судам следует исходить из того, что руководителем организации является работник организации, выполняющий в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию (ч. 1 ст. 15, ч. 2 ст. 57 ТК). Трудовая функция руководителя организации в силу ч. 1 ст. 273 ТК состоит в осуществлении руководства организацией, в т.ч. в выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, т.е. в совершении от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений (полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях с иными работниками организации и т.д.).

Особый статус руководителя организации позволил законодателю установить особенности правового регулирования труда данной категории работников.

**4.** Трудовой кодекс определяет, что положения комментируемой главы распространяются на руководителей организаций любых организационно-правовых форм и форм собственности. Данная норма означает, что с позиций трудового законодательства это может быть и акционерное общество, и унитарное предприятие, и сельскохозяйственный кооператив, и др. В любом случае с руководителем организации должен быть заключен трудовой договор, на него распространяется действие общих гарантий трудового права и положений гл. 43 ТК.

В соответствии с **Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21** положения гл. 43 ТК распространяются на руководителей отраслевых (функциональных) или территориальных органов администраций муниципальных образований (например, комитетов, управлений, отделов), которые учреждены в качестве юридического лица в соответствии с ч. 3 ст. 41 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации".

Действие норм гл. 43 ТК не распространяется на работников, осуществляющих руководство отдельными сферами деятельности организации (например, художественного руководителя театра, осуществляющего руководство творческой и художественной деятельностью театра, научного руководителя научной организации, обеспечивающего формирование приоритетных направлений и (или) тематики научных исследований) или отдельными структурными подразделениями организации, в т.ч. филиалами, представительствами или иными обособленными структурными подразделениями, без возложения на них функций единоличного исполнительного органа организации.

Особенности правового положения руководителя организации, вытекающие из специфики той или иной организационно-правовой формы юридического лица, должны закрепляться не в ТК, а в специальных федеральных законах, регулирующих деятельность юридического лица данного вида, в уставах и иных локальных нормативных актах организации, которой он руководит.

Распространяются ли положения комментируемой статьи на индивидуальных предпринимателей, заключивших трудовой договор с управляющим или директором? Полагаем, что нет.

Дело в том, что осуществление предпринимательской деятельности гражданами через уполномоченных ими лиц противоречит требованиям не только трудового, но и гражданского законодательства. Мы отдаем себе отчет, что в реальной жизни, конечно, возможны ситуации, когда работодатель - физическое лицо заключает трудовой договор с работником, поручая ему исполнение трудовой функции управляющего (руководителя или директора).

Однако статус такого работника сразу же вызывает вопросы. Может ли он выполнять подобные функции? Глава 43 ТК регламентирует труд руководителя организации как юридического лица, осуществляющего ту или иную деятельность. Законодатель не предполагал, что индивидуальный предприниматель или лицо, занимающееся профессиональной деятельностью, наймет себе руководителя, который подменит его в трудовых отношениях с работниками. Данная ситуация невозможна именно с позиции гражданского законодательства, в соответствии с которым гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя (ст. 23 ГК РФ).

Статья 24 ГК РФ устанавливает: индивидуальный предприниматель выступает в гражданском обороте от своего собственного имени, самостоятельно и отвечает по долгам от предпринимательской деятельности всем своим имуществом.

В то же время правоспособность индивидуального предпринимателя практически приравнена к правоспособности юридических лиц - коммерческих организаций. Он может иметь права и нести обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных законом. Деятельность предпринимателя может основываться на наемном труде, что следует из ст. 2 ГК РФ. Однако он не вправе создавать предприятия, оставаясь собственником переданного им имущества, т.к. после введения в действие ГК РФ коммерческие организации могут создаваться исключительно "в тех организационно-правовых формах", которые предусмотрены для них в гл. 4 ГК РФ.

Таким образом, ситуация, когда индивидуальный предприниматель купил предприятие как имущественный комплекс и нанял управляющего и значительное число работников, невозможна. Иными словами, реализация данных прав именно индивидуальным предпринимателем исключается.

**5.** Комментируемая статья определяет случаи, когда действие гл. 43 ТК не распространяется на отношения, возникающие между руководителем и управляемой им организацией. Трудовой кодекс не регулирует данные отношения, если:

- руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;

- управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Ни в том ни в другом случае трудовой договор заключен быть не может. Трудовой кодекс вывел единственного учредителя общества, желающего исполнять функции руководителя, из сферы действия трудового права в силу того, что труд такого директора не может быть ни несамостоятельным, ни наемным, а значит, не может быть урегулирован нормами трудового права. Полагаем, что законодатель рассматривал данных лиц как самозанятых (наряду с индивидуальными предпринимателями).

Однако с позиции корпоративного права никаких препятствий к признанию возникающих отношений в качестве трудовых не имеется. Так, И.С. Шиткина отмечает, что между лицом, являющимся единственным учредителем хозяйственного общества, и этим обществом возникают трудовые отношения, если данное лицо выполняет трудовые функции. Возложение единоличным учредителем общества на себя функций исполнительного органа этого же общества не противоречит действующему законодательству.

Из содержания ст. ст. 11, 273 ТК следует, что лицо, назначенное на должность директора общества, является его работником, а отношения между обществом и директором общества как работником регулируются нормами трудового права. Этот вывод влечет за собой обеспечение всех трудовых прав и гарантий в отношении лица, которое, будучи единственным участником, реализует полномочия директора, в т.ч. его права на получение пособий по всем видам обязательного социального страхования <1>.

--------------------------------

<1> См.: Шиткина И.С. Отдельные проблемы правового регулирования образования и деятельности единоличного исполнительного органа // СПС "КонсультантПлюс". К аналогичным выводам пришли и иные авторы. См., например: Дзарасов М., Огородов Д. Трудовой договор с руководителем хозяйственного общества, где он является единственным участником // СПС "КонсультантПлюс".

Вопрос о признании отношений с руководителем общества, являющимся его единственным учредителем, трудовыми имел только прикладное значение и возник в связи с необходимостью принятия к зачету расходов, произведенных страхователем - плательщиком единого социального налога на цели обязательного социального страхования, в частности связанные с выплатами пособий по беременности и родам.

При разрешении споров между организациями и отделениями Фонда социального страхования РФ арбитражными судами отмечалось, что лицо, назначенное на должность директора общества, является его работником, а отношения между обществом и директором как работником регулируются нормами трудового права.

При этом ТК не содержит норм, запрещающих применение общих положений Кодекса к трудовым отношениям, когда происходит совпадение работника и работодателя в одном лице <1>.

--------------------------------

<1> См.: Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 29.10.2009 по делу N А45-9156/2009 // СПС "КонсультантПлюс".

Регулярные ведение обществом хозяйственной деятельности и уплата единого налога, уплачиваемого в связи с применением упрощенной системы налогообложения, в спорный период подтверждаются имеющимися в материалах дела копией декларации и копиями платежных поручений.

С учетом изложенного суд пришел к выводу о необоснованности отказа фонда по возмещению расходов на выплату пособия по беременности и родам, который сделан на основе всестороннего, полного и объективного исследования всех обстоятельств дела.

Довод о том, что к спорным правоотношениям гл. 2 Кодекса неприменима, отклоняется судом кассационной инстанции, поскольку ТК не содержит норм, запрещающих применение общих положений ТК к трудовым отношениям, при которых происходит совпадение работника и работодателя в одном лице, хотя и исключает применение к подобным правоотношениям положений гл. 43 Кодекса <1>.

--------------------------------

<1> См.: Постановление ФАС Уральского округа от 17.09.2007 по делу N Ф09-2855/07-С1 // СПС "КонсультантПлюс".

В соответствии со ст. 273 ТК положения гл. 43 об особенностях регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества.

Изложенное положение не означает, что на указанных лиц не распространяется действие ТК. Иное нарушало бы их трудовые права.

Так, ст. 16 ТК предусмотрено, что трудовые отношения, которые возникают в результате избрания и назначения на должность, характеризуются как трудовые отношения на основании трудового договора <1>.

--------------------------------

<1> См.: Определение ВАС РФ от 05.06.2009 N ВАС-6362/09 // СПС "КонсультантПлюс".

Более того, М. Дзарасов и Д. Огородов попытались "доктринально" обосновать трудоправовую природу договора с директором, который одновременно является единственным учредителем общества. Так, они пишут: "Наиболее принципиальный доктринальный вопрос сводится к тому, действительно ли имеются какие-либо теоретические предпосылки для того, чтобы различать одинаковую по содержанию деятельность:

- директора, являющегося единственным участником юридического лица;

- директора, являющегося одним из участников юридического лица;

- директора, вообще не входящего в число участников юридического лица.

Компании одного лица имеют свою специфику, в силу которой в рассматриваемом нами случае подписи в трудовом договоре поставят общество-работодатель (в лице своего единственного участника) и директор-работник.

На наш взгляд, если сам процесс труда не будет отличаться, то и природа отношений руководителя с работодателем-обществом будет идентичной и, следовательно, во всех перечисленных случаях речь должна идти о трудовом договоре".

Данные высказывания, равно как и судебные постановления, основаны не только на неправильном применении и толковании судами норм Трудового кодекса, но прежде всего на неверном понимании самой природы трудовых отношений как отношений **наемного, несамостоятельного труда**. Никто не отрицает, что если единственный учредитель решит трудиться в созданном им обществе, например, в качестве бухгалтера или специалиста, то между ним и обществом будет заключен трудовой договор: иное решение действительно будет ущемлять его трудовые права. И только в единственном случае возникновения трудовых отношений не произойдет: когда единственный учредитель возложит на себя функции руководителя. Причин, по которым этого не произойдет, может быть названо несколько.

Во-первых, это прямо предусмотрено ТК: трудовые отношения в таком случае не возникают.

Во-вторых, даже если такой трудовой договор все же будет заключен, то на него не могут быть распространены нормы гл. 43 ТК, а это означает, что такое лицо может работать в обществе кем угодно, только не руководителем, т.к. правовое регулирование труда руководителя организации может быть реализовано **только посредством применения норм гл. 43 ТК**. Ссылка на иные статьи и общие положения ТК неуместна, так как они регулируют труд руководителя только в той части, в которой они не урегулированы гл. 43 ТК.

И в-третьих, в отношении "гражданин X является учредителем компании и хочет работать в ней генеральным директором" работодателем выступает сама компания в лице все того же гражданина X, которая заключает договор с ним как с работником. В связи с этим утрачивается несамостоятельность труда гражданина X, что не позволяет считать его субъектом трудового права (работником).

Таким образом, анализ указанных позиций приводит нас к парадоксальному выводу: там, где трудовое право отказывается видеть трудовые отношения, арбитражные суды и корпоративные юристы их находят и даже обосновывают.

Однако вопрос мог быть решен гораздо более простым способом, без распространения трудовых отношений на рассматриваемые отношения. Достаточно было изменить законодательство о социальном страховании, включив в перечень застрахованных таких лиц с тем, чтобы они могли получать пенсии и пособия, в частности пособие по беременности и родам.

Если учредитель решит передать управление другой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему), то в этом случае речь идет о заключении гражданско-правового договора между двумя субъектами гражданского права, один из которых (управляющая организация, индивидуальный предприниматель) должен обладать лицензией на осуществление данного вида деятельности. Возникающие при этом отношения регулируются гражданским, а не трудовым законодательством.

**6.** Комментируемая статья определяет перечень законодательных и нормативных актов, которыми регулируются отношения между руководителем и управляемой им организацией. К ним, в частности, относятся:

- ТК, другие федеральные законы;

- иные нормативные правовые акты РФ;

- законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ;

- нормативные правовые акты органов местного самоуправления; учредительные документы юридического лица (организации) и локальные нормативные акты.

Отметим, что разделение актов, принимаемых на уровне организации, на учредительные документы и локальные нормативные акты представляется неточным, т.к. в корпоративных организациях значительную роль играет не только устав, который служит одним из основополагающих актов организации, регулирует вопросы ее создания, деятельности, функционирования и взаимодействия ее органов, порядка совершения сделок и т.д., закрепляет индивидуальные особенности той или иной организации, но и внутренние документы корпоративной организации, в которых определяется порядок взаимодействия ее органов, требования к участникам и проч. Однако данные документы законодателем не упоминаются.

Статья 274. Правовые основы регулирования труда руководителя организации

Комментарий к статье 274

**1.** Статья 274, говоря о правах и обязанностях руководителя, отсылает нас к нормам ТК, законам, иным нормативным актам и проч.

В соответствии с указанными нормами права и обязанности руководителя могут быть условно разделены на две группы.

Первую группу составляют права руководителя как органа юридического лица. Вторую группу - права и обязанности руководителя как наемного работника. И те и другие взаимосвязаны и составляют единый правовой статус руководителя организации.

**2.** Первую группу прав и обязанностей руководителя организации закрепляет гражданское законодательство: ГК РФ, федеральные законы, регламентирующие особенности юридических лиц различных организационно-правовых форм. К таким законам относятся: **Закон об акционерных обществах, Закон об ООО, Закон о государственных и муниципальных унитарных предприятиях, Закон о народных предприятиях, Закон об общественных объединениях, Закон о некоммерческих организациях, Закон о сельскохозяйственной кооперации** и др.

Помимо федеральных законов права руководителя как органа юридического лица закрепляются указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ, актами иных государственных органов.

На уровне субъекта РФ и органов местного самоуправления права руководителя как органа юридического лица регулируются законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, а также нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Особое место среди актов, определяющих права и обязанности руководителя организации, его правовой статус, занимают уставы, учредительные документы организаций, внутренние документы, локальные нормативные акты.

Уставы организаций и внутренние документы, как правило, называют конкретные органы, правомочные определять условия трудовых договоров, заключаемых с руководителями организаций, права и обязанности руководителей, порядок заключения с ними трудовых договоров и проч.

Локальные нормативные акты чаще всего определяют квалификационные требования к руководителям, разграничивают компетенцию руководителя и иных органов управления, предусматривают ограничения, налагаемые работодателем при совершении тех или иных действий (например, необходимость одобрения крупных сделок), устанавливают порядок работы руководителя организации по совместительству и проч.

В корпоративных организациях существенную роль играют положения Кодекса корпоративного поведения, утв. распоряжением Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг от N 421/р, закрепляющего правовое положение единоличного исполнительного органа общества в системе других органов управления обществом, а также Кодекса корпоративного управления (письмо Банка России от 10.04.2014 N 06-52/2463).

**3.** Права и обязанности руководителя как работника определены в наиболее общем виде в ст. 21 ТК. Эти права и обязанности могут быть полностью перенесены в трудовой договор, заключаемый с руководителем. Однако в тех случаях, когда этого не сделано, руководитель приобретает данные права и обязанности в силу самого факта существования трудового договора. Иными словами, заключение трудового договора автоматически влечет действие соответствующих норм законодательства.

Нормы ТК распространяются на всех руководителей, находящихся в трудовых отношениях с управляемыми ими организациями, с изъятиями, установленными гл. 43.

**4.** Как правило, в трудовых договорах с руководителем организации закрепляется, что руководитель:

- является единоличным исполнительным органом предприятия, действует на основе единоначалия;

- самостоятельно решает все вопросы деятельности организации, за исключением вопросов, отнесенных законодательством РФ или учредительными документами к ведению иных органов;

- организует работу, действует без доверенности от имени организации, представляет ее интересы на территории РФ и за ее пределами;

- распоряжается имуществом организации в порядке и пределах, установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами;

- заключает договоры, в т.ч. трудовые, выдает доверенности, совершает иные юридические действия;

- открывает в банках расчетные и другие счета;

- утверждает штатное расписание;

- применяет к работникам организации меры дисциплинарного взыскания и поощрения в соответствии с законодательством РФ;

- делегирует свои права заместителям, распределяет между ними обязанности;

- в пределах своей компетенции издает приказы, распоряжения и дает указания, обязательные для всех работников организации;

- утверждает положения о представительствах и филиалах, уставы дочерних организаций.

В соответствии с законодательством РФ трудовой договор определяет состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну организации, а также порядок ее защиты.

При прекращении трудовых правоотношений руководитель обязан передать дела вновь назначенному руководителю.

**5.** Приказом Минэкономразвития России от 11.07.2016 N 452 утвержден примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия. В соответствии с этим документом руководитель является единоличным исполнительным органом предприятия, действует на основе единоначалия. Руководитель организует выполнение решений собственника имущества предприятия. Он самостоятельно решает все вопросы деятельности предприятия, за исключением вопросов, отнесенных законодательством РФ к ведению иных органов. Руководитель:

- организует работу предприятия;

- действует без доверенности от имени предприятия, представляет его интересы на территории РФ и за ее пределами;

- распоряжается имуществом предприятия в порядке и пределах, установленных законодательством РФ;

- совершает сделки от имени предприятия в порядке, установленном законодательством РФ;

- выдает доверенности, в т.ч. руководителям филиалов и представительств предприятия, совершает иные юридические действия;

- открывает в банках расчетные и другие счета;

- утверждает структуру и штаты предприятия, осуществляет прием на работу работников предприятия, заключает, изменяет и прекращает трудовые договоры с ними;

- осуществляет в установленном порядке прием на работу главного бухгалтера предприятия, заключение, изменение и прекращение трудового договора с ним по согласованию с собственником имущества предприятия;

- применяет к работникам предприятия меры дисциплинарного взыскания и поощрения в соответствии с законодательством РФ, обеспечивает выполнение требований трудового законодательства на предприятии;

- делегирует свои права заместителям, распределяет между ними обязанности;

- в пределах своей компетенции издает приказы и дает указания, обязательные для всех работников предприятия, утверждает положения о представительствах и филиалах;

- определяет в соответствии с законодательством РФ состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия, а также порядок ее защиты;

- готовит мотивированные предложения об изменении размера уставного фонда предприятия;

- отчитывается о деятельности предприятия в порядке и в сроки, которые определяются собственником имущества предприятия;

- решает иные вопросы, отнесенные законодательством РФ, уставом предприятия и трудовым договором к компетенции руководителя;

- при расторжении трудового договора осуществляет передачу дел вновь назначенному руководителю предприятия.

**6.** Включая в трудовой договор с руководителем организации иные права и обязанности, следует помнить, что его правоспособность должна соответствовать законодательству, учредительным документам, иным локальным нормативным актам. Так, нельзя возложить на руководителя исполнение обязанностей, противоречащих закону или не определенных учредительными документами.

Это требование является особенно актуальным для корпоративных организаций, т.к. принятие руководителем такой организации решения, выходящего за рамки его полномочий, или наделение его полномочиями, противоречащими учредительным документам организации, влечет недействительность принятого им решения.

Статья 275. Заключение трудового договора с руководителем организации

Комментарий к статье 275

**1.** Комментируемая статья регламентирует вопрос о сроке трудового договора, заключаемого с руководителем организации. При решении данного вопроса следует руководствоваться положениями ч. 2 ст. 59 ТК, в соответствии с которыми срочный трудовой договор может быть заключен с руководителем организации по соглашению его сторон без учета характера работы или условий ее выполнения.

Из этого следует, что с руководителем организации может быть заключен трудовой договор на определенный срок без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом условие о срочном характере трудового договора должно приниматься только по согласованию обеих сторон.

Следует иметь в виду, что заключение срочного трудового договора с руководителем организации является правом, а не обязанностью работодателя, т.е. на практике руководители могут работать как по срочным трудовым договорам, так и по договорам, заключенным на неопределенный срок.

Срок, на который заключается трудовой договор с руководителем, может быть установлен и учредительными документами организации, и непосредственно трудовым договором. При этом на практике нередко возникает вопрос, возможно ли при заключении срочного трудового договора с руководителем организации увеличить пятилетний срок, установленный п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК.

В соответствии с указанной нормой срочный трудовой договор может быть заключен не более чем на пять лет, если иное не установлено ТК и иными федеральными законами. Иной срок установлен ст. 275 ТК, которая соотносится со ст. 58 ТК как общая норма с частной.

Статья 275 ТК устанавливает, что срок действия трудового договора, заключаемого с руководителем организации, определяется учредительными документами организации или соглашением сторон. Если в учредительных документах организации предусмотрено, что срок такого договора может превышать пять лет, соответственно, и в трудовом договоре с руководителем может быть установлен срок более длительный, чем пять лет.

**2.** Органы юридического лица формируются в соответствии с положениями ГК РФ, а также федеральных законов и подзаконных нормативных актов, регламентирующих правовое положение отдельных видов юридических лиц. Большую роль при решении вопроса о формировании исполнительных органов юридического лица играют уставы, положения, учредительные договоры, т.е. локальные нормативные акты.

Они, например, могут устанавливать специальные процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание на должность и т.д.).

Иногда процедура, предшествующая заключению трудового договора с руководителем, регламентируется специальным нормативным актом. Так, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" приему на работу руководителя государственного унитарного предприятия может предшествовать прохождение конкурса.

Устав корпоративной организации также может предусматривать избрание руководителя по конкурсу.

Перечень процедур, предшествующих заключению трудового договора с руководителем организации, может включать и порядок предоставления и проверки информации о кандидате на данную должность. Так, Кодекс корпоративного поведения рекомендует, чтобы генеральный директор избирался в соответствии с прозрачной процедурой, предусматривающей предоставление акционерам полной информации о кандидатах. Это могут быть сведения о возрасте и образовании кандидата, должностях, которые он занимал в течение последних пяти лет, характере его взаимоотношений с обществом, членстве в советах директоров и иных должностях в других организациях, а также информация о выдвижении на должность генерального директора, на другие должности в иных организациях, характере взаимоотношений с аффилированными лицами и крупными контрагентами общества. Кроме того, могут быть предоставлены сведения о финансовом положении кандидата или об обстоятельствах, которые могут влиять на выполнение кандидатом его обязанностей.

**3.** Прежде чем заключить с руководителем организации трудовой договор, необходимо убедиться, что он в силу закона не лишен права занимать руководящую должность.

Так, ст. 32.11 КоАП РФ предусматривает, что при заключении договора (контракта) на осуществление деятельности по управлению юридическим лицом уполномоченное заключить договор (контракт) лицо обязано запросить информацию о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц.

Ответственность за формирование и ведение дисквалифицированных лиц возложена на Федеральную налоговую службу (Приказ ФНС России от 19.12.2011 N ММВ-7-6/941@ "Об организации работы налоговых органов по формированию и ведению реестра дисквалифицированных лиц").

Приказом ФНС России от 31.12.2014 N НД-7-14/700@ "Об утверждении порядка предоставления сведений, содержащихся в реестре дисквалифицированных лиц, форм выписки из реестра дисквалифицированных лиц и справки об отсутствии запрашиваемой информации" утвержден Порядок предоставления сведений из реестра дисквалифицированных лиц, который разработан в целях обеспечения заинтересованных лиц сведениями о лицах, дисквалифицированных на основании вступивших в законную силу постановлений (решений) судов о дисквалификации.

Сведения из реестра дисквалифицированных лиц (далее - реестр) предоставляются всем заинтересованным лицам.

Содержащиеся в реестре сведения о конкретном лице предоставляются по запросу заинтересованного лица в виде выписки из реестра о конкретном дисквалифицированном лице по установленной данным Приказом форме.

В случае отсутствия в реестре сведений о запрашиваемом лице заинтересованному лицу предоставляется справка об отсутствии запрашиваемой информации по установленной форме.

В случае невозможности однозначно определить запрашиваемое лицо сведения об этом предоставляются заинтересованному лицу в виде информационного письма с указанием соответствующих причин.

Предоставление сведений из реестра на основании запросов юридических и физических лиц осуществляется в соответствии с Административным регламентом предоставления Федеральной налоговой службой России государственной услуги по предоставлению заинтересованным лицам сведений, содержащихся в реестре дисквалифицированных лиц, утв. Приказом Минфина России от 30.12.2014 N 177н.

Предоставление сведений из реестра по запросам федеральных органов исполнительной власти, судей Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ осуществляется подведомственной организацией ФНС России, уполномоченной на предоставление сведений в электронной форме (далее - уполномоченная организация).

Предоставление сведений из реестра по запросам территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, судов, органов государственных внебюджетных фондов осуществляется любым территориальным налоговым органом.

Предоставление заинтересованным лицам содержащихся в реестре сведений о конкретном дисквалифицированном лице в электронной форме осуществляется уполномоченной организацией.

Выписка из реестра в электронной форме подписывается усиленной квалифицированной электронной подписью должностного лица уполномоченной организации.

Предоставление содержащихся в реестре сведений по межведомственному запросу в целях оказания государственных и муниципальных услуг осуществляется с использованием единой системы межведомственного электронного взаимодействия (далее - СМЭВ).

При отсутствии технической возможности использования СМЭВ предоставление сведений из реестра осуществляется на бумажном носителе.

Заинтересованные лица вправе одновременно с запросом представить документ, подтверждающий оплату.

В случае непредставления одновременно с запросом о предоставлении сведений из реестра документа, подтверждающего оплату, соответствующий налоговый орган (уполномоченная организация) запрашивает соответствующий документ по СМЭВ у Федерального казначейства.

Срок предоставления сведений составляет 5 рабочих дней со дня получения соответствующего запроса.

**4.** В одних случаях законодательство РФ подробно определяет все условия заключения трудового договора с руководителем организации, в других - необходимая четкость отсутствует. Так, в соответствии со ст. 20 **Закона о государственных и муниципальных унитарных предприятиях** собственник имущества унитарного предприятия назначает на должность руководителя унитарного предприятия, заключает с ним, изменяет и прекращает трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами.

Согласно подп. 8 п. 1 ст. 48 **Закона об акционерных обществах** образование исполнительного органа общества, досрочное прекращение его полномочий могут быть включены в компетенцию общего собрания, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Законодатель не раскрывает термина "образование исполнительного органа общества", и поэтому вопрос о том, кто принимает решение о содержании трудового договора с единоличным исполнительным органом акционерного общества, устанавливает размер его заработной платы и проч., остается дискуссионным.

Проект трудового договора может быть предметом рассмотрения на общем собрании акционеров, однако принять решение по данному вопросу акционеры не смогут, поскольку в соответствии с законом это не входит в компетенцию общего собрания. Кроме того, вынесение условий трудового договора на обсуждение общего собрания чревато нежелательными последствиями: не все акционерные общества заинтересованы в том, чтобы вознаграждение руководителя было известно за пределами общества (а при большой численности акционеров сохранить данную информацию в тайне не представляется возможным).

Чтобы восполнить этот пробел, в уставе общества необходимо предусмотреть право совета директоров не только образовать единоличный исполнительный орган, но и определить условия трудового договора, заключаемого с ним, в т.ч. и условия вознаграждения.

Согласно **Закону об ООО** единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и др.) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества. Единоличный исполнительный орган общества может быть избран не только из числа его участников (ст. 40).

В соответствии с **Законом о производственных кооперативах** в кооперативе с числом членов более 10 избирается правление. Правление кооператива избирается общим собранием из числа членов кооператива на срок, предусмотренный его уставом. Правление кооператива руководит деятельностью кооператива в период между общими собраниями членов кооператива. В компетенцию правления кооператива входят вопросы, не отнесенные к исключительной компетенции общего собрания членов кооператива и наблюдательного совета кооператива. Правление кооператива возглавляет председатель кооператива. Председатель кооператива избирается общим собранием из числа членов кооператива. Если в кооперативе создан наблюдательный совет, председатель кооператива утверждается общим собранием членов кооператива по представлению наблюдательного совета кооператива.

**5.** Как и любое другое решение общего собрания акционеров (или участников общества), его решение об избрании руководителя организации может быть оспорено в суде по мотивам нарушения процедуры его проведения.

Решение о назначении руководителя может быть оспорено, если его принял наблюдательный совет, в то время как в соответствии с уставом решение о назначении руководителя отнесено к компетенции общего собрания акционеров. И даже если избранный с нарушением процедуры руководитель приступил к исполнению обязанностей, трудовые отношения должны быть прекращены органом, имеющим право прекращения полномочий единоличного исполнительного органа организации.

При заключении трудового договора с руководителем его стороной должен выступать непосредственно собственник имущества (организация как юридическое лицо).

В уставе, решениях органов управления должно быть определено, какие органы вправе подписать трудовой договор с руководителем организации.

С руководителями унитарных предприятий, находящихся в собственности субъектов РФ, трудовые договоры заключают, как правило, органы исполнительной власти субъектов РФ и уполномоченные ими лица.

В корпоративных организациях вопрос о том, кто сможет подписать трудовой договор с руководителем организации, должен быть решен учредительными документами или самим органом, правомочным принимать решение, если это входит в его компетенцию.

**6.** Трудовое отношение возникает между работником и работодателем на основании трудового договора (ст. 16 ТК).

В числе иных оснований возникновения трудового отношения ТК предусматривает в первую очередь фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли надлежащим образом оформлен трудовой договор.

В связи с этим на практике нередко встает вопрос о том, какие меры применимы к руководителю организации, если он допущен к работе, но отказывается заключить трудовой договор.

Статья 67 ТК предусматривает, что трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Таким образом, Кодекс прямо определяет, что трудовой договор должен быть заключен в письменной форме и у работодателя, ответственного за правильное и своевременное оформление трудового договора с руководителем (равно как и с другим работником), возникает право требовать от работника подписания такого документа.

При отказе работника подписать трудовой договор без уважительных причин работодатель может применить к нему меры дисциплинарного воздействия или расторгнуть заключенный договор.

Комментируемая глава не содержит норм, специально регламентирующих вопросы содержания трудового договора с руководителем организации. Поэтому такой договор должен содержать обязательные условия, определенные для всех видов трудовых договоров (см. ст. 57 ТК и коммент. к ней).

**7.** При установлении оплаты труда руководителя организации необходимо иметь в виду, что в соответствии с положениями ст. 145 ТК условия оплаты труда руководителей, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий, а также руководителей и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний и хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности, определяются трудовыми договорами в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных и муниципальных учреждений, государственных и муниципальных унитарных предприятий, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких фондов, учреждений, предприятий (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется государственным органом, органом местного самоуправления, организацией, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих фондов, учреждений, предприятий, в размере, не превышающем размера, который установлен:

- для руководителей государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий - нормативными правовыми актами Правительства РФ;

- для руководителей территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов РФ, государственных унитарных предприятий субъектов РФ - нормативными правовыми актами субъектов РФ;

- для руководителей муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы могут быть установлены условия оплаты труда руководителей государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, федеральных государственных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий, государственных учреждений субъектов РФ, государственных унитарных предприятий субъектов РФ, муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий, включенных в перечни, утв. соответственно Правительством РФ, органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления.

Вознаграждение руководителей иных организаций определяется по соглашению сторон трудового договора.

В соответствии с Кодексом корпоративного управления, утв. письмом Банка России от N 06-52/2463, уровень выплачиваемого обществом вознаграждения должен быть достаточным для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для общества компетенцией и квалификацией. Выплата вознаграждения членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам общества должна осуществляться в соответствии с принятой в обществе политикой по вознаграждению.

Рекомендуется, чтобы уровень вознаграждения, предоставляемого обществом членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам, создавал достаточную мотивацию для их эффективной работы, позволяя обществу привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов. При этом обществу следует избегать большего, чем это необходимо, уровня вознаграждения, а также неоправданно большого разрыва между уровнями вознаграждения указанных лиц и работников общества.

Политика общества по вознаграждению должна разрабатываться комитетом по вознаграждениям и утверждаться советом директоров общества. Совет директоров при поддержке комитета по вознаграждениям должен обеспечить контроль за внедрением и реализацией в обществе политики по вознаграждению, а при необходимости - пересматривать ее и вносить в нее коррективы.

Политика общества по вознаграждению должна содержать прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества, а также регламентировать все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам.

Рекомендуется, чтобы общество определило политику возмещения расходов (компенсаций), конкретизирующую перечень расходов, подлежащих возмещению, и уровень обслуживания, на который могут претендовать члены совета директоров, исполнительные органы и иные ключевые руководящие работники общества. Такая политика может быть составной частью политики общества по вознаграждению.

Система вознаграждения исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества должна предусматривать зависимость вознаграждения от результата работы общества и их личного вклада в достижение этого результата.

Вознаграждение исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества должно определяться таким образом, чтобы обеспечивать разумное и обоснованное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящей от результатов работы общества и личного (индивидуального) вклада работника в конечный результат.

**7.** В трудовой договор с руководителем могут быть включены и другие условия. Это условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), инсайдерской информации, об испытании, о дополнительных основаниях прекращения трудового договора, о выплате дополнительных компенсаций при прекращении трудового договора.

Как правило, руководитель организации работает в условиях ненормированного рабочего дня (см. ст. 101 и коммент. к ней).

**8.** Согласно Кодексу корпоративного управления управление обществом представляет собой сложный процесс, сопряженный с возможностью того, что решения, принятые органами общества в результате разумного и добросовестного исполнения ими обязанностей, окажутся все же неверными и повлекут негативные последствия для общества.

В связи с этим обществу рекомендуется за счет собственных средств осуществлять страхование ответственности членов совета директоров с тем, чтобы в случае причинения убытков обществу или третьим лицам действиями членов совета директоров эти убытки могли быть возмещены. Страхование ответственности позволит не только компенсировать причиненные обществу убытки, но и привлечь в состав совета директоров компетентных специалистов, которые в противном случае опасались бы возможного предъявления к ним крупных исков.

Обязанность действовать разумно и добросовестно в интересах общества возлагается законодательством также на исполнительные органы общества. В связи с этим рекомендации и комментарии, изложенные в Кодексе корпоративного управления, в части разумных и добросовестных действий членов совета директоров, а также в части страхования ответственности членов совета директоров рекомендуется применять и к исполнительным органам общества.

**9.** Руководитель организации должен отвечать требованиям профессиональной квалификации и иметь опыт работы, необходимый для руководства текущей деятельностью общества. В квалификационных требованиях могут быть оговорены и личностные качества, которыми, по мнению работодателя, руководитель должен обладать.

**10.** Прием на работу руководителя организации оформляется приказом (распоряжением) о вступлении в должность, издаваемым на основании решения уполномоченного органа и трудового договора. Как правило, его издает сам руководитель по форме, установленной учетной политикой организации.

**11.** Трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения" утверждена такая типовая форма. В ней указываются федеральный орган государственной власти, орган государственной власти субъекта РФ, орган местного самоуправления, иной государственный орган, организация, которые будут выступать в данном трудовом договоре в качестве работодателя.

Трудовой договор, заключаемый с руководителем учреждения, может заключаться как на определенный, так и на неопределенный срок.

Пункт 3 типовой формы определяет, что трудовой договор с таким руководителем может быть договором по основной работе. Это означает, что по общему правилу выполнение обязанностей, возложенных на руководителя трудовым договором, должно осуществляться в рамках договора по основной работе и не может быть оформлено договором о выполнении работы по совместительству.

Определяется, что руководитель является единоличным исполнительным органом учреждения, осуществляющим текущее руководство его деятельностью.

Руководитель самостоятельно осуществляет руководство деятельностью учреждения в соответствии с законодательством РФ, законодательством субъекта РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, заключенным с ним трудовым договором, за исключением вопросов, принятие решений по которым отнесено законодательством РФ к ведению иных органов и должностных лиц.

Руководитель имеет право:

1) на осуществление действий без доверенности от имени учреждения;

2) выдачу доверенности, в т.ч. руководителям филиалов и представительств учреждения (при их наличии), совершение иных юридически значимых действий;

3) открытие (закрытие) в установленном порядке счетов учреждения;

4) осуществление в установленном порядке приема на работу работников учреждения, а также заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с ними;

5) распределение обязанностей между своими заместителями, а в случае необходимости - передачу им части своих полномочий в установленном порядке;

6) утверждение в установленном порядке структуры и штатного расписания учреждения, принятие локальных нормативных актов, утверждение положений о структурных подразделениях, а также о филиалах и представительствах учреждения (при их наличии);

7) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

8) поощрение работников учреждения;

9) привлечение работников учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с законодательством РФ;

10) решение иных вопросов, отнесенных законодательством РФ, уставом учреждения и настоящим трудовым договором к компетенции руководителя;

11) получение своевременно и в полном объеме заработной платы;

12) предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска;

13) повышение квалификации.

Руководитель обязан:

1) соблюдать при исполнении должностных обязанностей требования законодательства РФ, законодательства субъекта РФ, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, устава учреждения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и заключенного с ним трудового договора;

2) обеспечивать эффективную деятельность учреждения и его структурных подразделений, организацию административно-хозяйственной, финансовой и иной деятельности учреждения;

3) обеспечивать планирование деятельности учреждения с учетом средств, получаемых из всех источников, не запрещенных законодательством РФ;

4) обеспечивать целевое и эффективное использование денежных средств учреждения, а также имущества, переданного учреждению в оперативное управление в установленном порядке;

5) обеспечивать своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств учреждения;

6) обеспечивать работникам учреждения безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также социальные гарантии в соответствии с законодательством РФ;

7) создавать и соблюдать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями;

8) обеспечивать разработку в установленном порядке правил внутреннего трудового распорядка;

9) требовать соблюдения работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка;

10) обеспечивать выплату в полном размере заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в соответствии с законодательством РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами;

11) не разглашать сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, ставшие известными ему в связи с исполнением своих должностных обязанностей, и др.

Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в соответствии с заключенным с ним трудовым договором.

Руководитель несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных законодательством РФ и трудовым договором.

**12.** Лицо, поступающее на должность руководителя государственного (муниципального) учреждения (при поступлении на работу), и руководитель государственного (муниципального) учреждения (ежегодно) обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей. Представление указанных сведений осуществляется:

- лицом, поступающим на должность руководителя федерального государственного учреждения, руководителем федерального государственного учреждения - в порядке, утверждаемом Правительством РФ;

- лицом, поступающим на должность руководителя государственного учреждения субъекта РФ, руководителем государственного учреждения субъекта РФ - в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом субъекта РФ;

- лицом, поступающим на должность руководителя муниципального учреждения, руководителем муниципального учреждения - в порядке, утверждаемом нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Постановлением Правительства РФ от 13.03.2013 N 208 утверждены Правила представления лицом, поступающим на работу на должность руководителя федерального государственного учреждения, а также руководителем федерального государственного учреждения сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей.

Согласно указанным Правилам лицо, поступающее на должность руководителя федерального государственного учреждения, при поступлении на работу представляет:

1) сведения о своих доходах, полученных от всех источников (включая доходы по прежнему месту работы или месту замещения выборной должности, пенсии, пособия и иные выплаты) за календарный год, предшествующий году подачи документов для поступления на работу на должность руководителя федерального государственного учреждения, а также сведения об имуществе, принадлежащем ему на праве собственности, и о своих обязательствах имущественного характера по состоянию на 1-е число месяца, предшествующего месяцу подачи документов для поступления на работу на должность руководителя, по утвержденной форме;

2) сведения о доходах супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, полученных от всех источников (включая заработную плату, пенсии, пособия и иные выплаты) за календарный год, предшествующий году подачи лицом документов для поступления на работу на должность руководителя, а также сведения об имуществе, принадлежащем им на праве собственности, и об их обязательствах имущественного характера по состоянию на 1-е число месяца, предшествующего месяцу подачи документов для поступления на работу на должность руководителя, по утвержденной форме.

Руководитель федерального государственного учреждения ежегодно не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным, представляет:

1) сведения о своих доходах, полученных за отчетный период (с 1 января по 31 декабря) от всех источников (включая заработную плату, пенсии, пособия и иные выплаты), а также сведения об имуществе, принадлежащем ему на праве собственности, и о своих обязательствах имущественного характера по состоянию на конец отчетного периода по утвержденной форме;

2) сведения о доходах супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, полученных за отчетный период (с 1 января по 31 декабря) от всех источников (включая заработную плату, пенсии, пособия и иные выплаты), а также сведения об их имуществе, принадлежащем им на праве собственности, и об их обязательствах имущественного характера по состоянию на конец отчетного периода по утвержденной форме.

Сведения, предусмотренные п. п. 2 и 3 рассматриваемых Правил, представляются в уполномоченное структурное подразделение работодателя.

В случае если руководитель федерального государственного учреждения обнаружил, что в представленных им сведениях о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера не отражены или не полностью отражены какие-либо сведения либо имеются ошибки, он вправе представить уточненные сведения не позднее 31 июля года, следующего за отчетным.

Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемые в соответствии с рассматриваемыми Правилами лицом, поступающим на работу на должность руководителя федерального государственного учреждения, а также руководителем федерального государственного учреждения, являются сведениями конфиденциального характера, если федеральным законом они не отнесены к сведениям, составляющим государственную тайну.

Эти сведения представляются руководителю федерального государственного органа и другим должностным лицам федерального государственного органа, наделенным полномочиями назначать на должность и освобождать от должности руководителя федерального государственного учреждения.

Органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления рекомендовано руководствоваться указанным Постановлением при разработке и утверждении правил представления лицом, поступающим на работу на должность руководителя государственного учреждения субъекта РФ, муниципального учреждения, сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, а также о представлении руководителем государственного учреждения субъекта РФ, муниципального учреждения сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей.

В ряде местностей подобные положения уже вступили в силу. Так, администрацией городского округа Троицк в г. Москве Постановлением от 12.04.2013 N 393 утверждено Положение "О порядке представления гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей муниципальных учреждений городского округа Троицк, и руководителями муниципальных учреждений городского округа Троицк сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера". Этим же Постановлением утверждены также форма справки о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданина, претендующего на замещение должности руководителя муниципального учреждения городского округа Троицк, форма справки о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей гражданина, претендующего на замещение должности руководителя муниципального учреждения городского округа Троицк, форма справки о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя муниципального учреждения городского округа Троицк, форма справки о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей руководителя муниципального городского округа Троицк.

Статья 276. Работа руководителя организации по совместительству

Комментарий к статье 276

**1.** Руководитель организации является лицом, которому доверено ежедневное решение вопросов, возникающих в ходе ее хозяйственной и иной не запрещенной уставом деятельности. Собственник (работодатель) вправе ожидать, что руководитель проявит свои личные качества и профессиональную квалификацию в ежедневном руководстве организацией.

Так, в соответствии с Кодексом корпоративного управления добросовестное и эффективное выполнение обязанностей единоличным исполнительным органом подразумевает в т.ч. наличие у него достаточного времени, которое должно уделяться работе в обществе.

Очевидно, что этому может препятствовать занятость руководителя на других должностях, а также осуществление им иной деятельности, которая будет отнимать у него значительное время и тем самым препятствовать выполнению им своих обязанностей.

Учитывая эти обстоятельства, комментируемая статья предусматривает, что руководитель организации может занимать оплачиваемые должности и заключать трудовые договоры с другими работодателями только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Если же устав организации запрещает руководителю осуществлять какую бы то ни было работу помимо руководства текущей деятельностью организации, нарушение этого запрета может быть расценено как однократное грубое нарушение трудовых обязанностей и повлечь увольнение такого руководителя по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК.

Запрещение на работу по совместительству или занятие предпринимательской деятельностью, которая может вступить в противоречие с интересами организации, должно быть закреплено в заключаемом с руководителем трудовом договоре.

Изъятием из этого правила является участие руководителя с согласия организации в советах директоров иных юридических лиц, если это необходимо для обеспечения интересов организации, например в органах управления дочерних структур.

Однако в этом случае руководитель должен иметь достаточно времени для надлежащего исполнения возложенных на него обязанностей по руководству организацией.

**2.** Комментируемая статья запрещает руководителю организации входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации. Такая норма исключает сокрытие неисполнения руководителем своих обязанностей.

Дополнительные ограничения возлагаются на руководителя организации ст. 66 **Закона об акционерных обществах**, согласно которой лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа, не может быть одновременно председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества.

**3.** Законодатель может запретить руководителю и работу по совместительству. Так, в соответствии со ст. 21 **Закона о государственных и муниципальных унитарных предприятиях** руководитель унитарного предприятия не вправе быть учредителем (участником) юридического лица, занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, когда участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя, а также принимать участие в забастовках.

Статья 277. Материальная ответственность руководителя организации

Комментарий к статье 277

**1.** Статья 277 предусматривает, что руководитель несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, который возник в результате его виновных противоправных действий, вызванных принятием необоснованных управленческих решений, ненадлежащим и недобросовестным исполнением своих обязанностей и т.п.

В соответствии со ст. 233 ТК материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения.

Под упомянутым в комментируемой статье прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества организации или ухудшение состояния указанного имущества (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у организации, если последняя несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для организации произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Руководитель несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у организации в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Если ущерб возник вследствие обстоятельств непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством, материальная ответственность руководителя исключается.

**2.** Законодательством предусмотрены случаи, когда руководитель организации может нести ответственность не только за причиненный по его вине прямой действительный ущерб, но и за убытки. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

Согласно ст. 15 ГК РФ под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

Если лицо, нарушившее право, получило вследствие этого доходы, лицо, право которого нарушено, может требовать возмещения наряду с другими убытками упущенной выгоды в размере не меньшем, чем такие доходы.

**3.** Ответственность руководителей за убытки, причиненные организации по их вине, предусмотрена не только ТК, но и специальным законодательством.

Так, ст. 25 **Закона о государственных и муниципальных унитарных предприятиях** устанавливает, что руководитель унитарного предприятия при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей должен действовать в интересах унитарного предприятия добросовестно и разумно. Руководитель унитарного предприятия несет ответственность за убытки, причиненные унитарному предприятию его виновными действиями (бездействием), в т.ч. в случае утраты имущества унитарного предприятия.

Собственник имущества унитарного предприятия вправе предъявить иск о возмещении убытков, причиненных унитарному предприятию, к руководителю этого предприятия.

В соответствии с **Законом об акционерных обществах** члены совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор), временный единоличный исполнительный орган, члены коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), равно как и управляющая организация или управляющий, несут ответственность перед обществом или акционерами за убытки, причиненные их виновными действиями (бездействием), нарушающими порядок приобретения акций открытого общества, предусмотренный гл. XI.1 этого Закона (ст. 71).

В остальных случаях вопрос об ответственности за убытки, причиненные организации, решен не столь однозначно. Так, п. 2 ст. 71 **Закона об акционерных обществах** предусматривает, что единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор), временный единоличный исполнительный орган несет ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу его виновными действиями (бездействием), если иные основания ответственности не установлены федеральными законами. Аналогичная норма содержится в ст. 44 **Закона об ООО**.

Под упомянутым федеральным законом, устанавливающим иные основания и размер ответственности, понимается в первую очередь ч. 1 ст. 277 ТК, определяющая, что руководитель несет ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Таким образом, реализация положений п. 2 ст. 71 **Закона об акционерных обществах** и ст. 44 **Закона об ООО** блокируется нормами ТК.

Это создает неоправданную дифференциацию в правовом регулировании труда руководителей организаций различных организационно-правовых форм; устранить ее может только законодатель, если внесет необходимые изменения в **Закон об акционерных обществах** и **Закон об ООО**.

Представители цивилистической науки до настоящего времени продолжают настаивать на том, что отношения между единоличным исполнительным органом акционерного общества и управляемым им обществом являются гражданско-правовыми, соответственно, ответственность единоличного исполнительного органа за причинение организации убытков должна наступать в соответствии с правилами гражданского законодательства. Они приводят в пользу своей позиции следующие доводы.

Согласно п. 3 ст. 69 **Закона об акционерных обществах** на отношения между обществом и органами его управления действие законодательства РФ о труде распространяется в части, не противоречащей положениям **Закона об акционерных обществах**. Из этих законодательных норм вытекает приоритет правил гражданского законодательства при определении условий ответственности органов акционерного общества за их профессиональную деятельность. Это решение находит свое подтверждение в общепринятом правовом суждении о приоритете норм специального закона, каковым является законодательство об акционерных обществах, перед правилами трудового законодательства, имеющими общее значение <1>.

--------------------------------

<1> См.: Садиков О.Н. Убытки в гражданском праве Российской Федерации. М., 2009; Маковская А.А. Основание и размер ответственности руководителей акционерного общества за причиненные обществу убытки // Убытки и практика их возмещения: Сборник статей / Отв. ред. М.А. Рожкова. М., 2006. С. 335; и др.

Однако никем не учитывается, что указанная норма ст. 69 **Закона об акционерных обществах** существует в неизменном виде с 1995 г. В то же время более поздним законом - ТК (ст. 5) предусмотрено, что в случае противоречий между Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс. Поскольку между генеральным директором и обществом заключается трудовой договор, соответственно, нормы ч. 3 ст. 69 **Закона об акционерных обществах едва ли будут применимы**.

Тем не менее следует остановиться на позиции, занятой по данному вопросу Высшим Арбитражным Судом РФ.

Пленум Высшего Арбитражного Суда РФ 30.07.2013 принял Постановление N 62 "О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица". В нем обращается внимание на возникающие в судебной практике вопросы, касающиеся возмещения убытков, причиненных действиями (бездействием) лиц, входящих или входивших в состав органов юридического лица, для разрешения которых Пленум Высшего Арбитражного Суда РФ дал арбитражным судам следующие разъяснения.

Лицо, входящее в состав органов юридического лица (единоличный исполнительный орган - директор, генеральный директор и т.д., временный единоличный исполнительный орган, управляющая организация или управляющий хозяйственного общества, руководитель унитарного предприятия, председатель кооператива и т.п.; члены коллегиального органа юридического лица - члены совета директоров (наблюдательного совета) или коллегиального исполнительного органа (правления, дирекции) хозяйственного общества, члены правления кооператива и т.п. (далее - директор)), обязано действовать в интересах юридического лица добросовестно и разумно (п. 3 ст. 53 ГК РФ). В случае нарушения этой обязанности директор по требованию юридического лица и (или) его учредителей (участников), которым законом предоставлено право на предъявление соответствующего требования, должен возместить убытки, причиненные юридическому лицу таким нарушением.

Арбитражным судам следует принимать во внимание, что негативные последствия, наступившие для юридического лица в период времени, когда в состав органов юридического лица входил директор, сами по себе не свидетельствуют о недобросовестности и (или) неразумности его действий (бездействия), т.к. возможность возникновения таких последствий сопутствует рисковому характеру предпринимательской деятельности. Поскольку судебный контроль призван обеспечивать защиту прав юридических лиц и их учредителей (участников), а не проверять экономическую целесообразность решений, принимаемых директорами, директор не может быть привлечен к ответственности за причиненные юридическому лицу убытки в случаях, когда его действия (бездействие), повлекшие убытки, не выходили за пределы обычного делового (предпринимательского) риска.

В силу п. 5 ст. 10 ГК РФ истец должен доказать наличие обстоятельств, свидетельствующих о недобросовестности и (или) неразумности действий (бездействия) директора, повлекших неблагоприятные последствия для юридического лица.

Если истец утверждает, что директор действовал недобросовестно и (или) неразумно, и представил доказательства, свидетельствующие о наличии убытков юридического лица, вызванных действиями (бездействием) директора, такой директор может дать пояснения относительно своих действий (бездействия) и указать на причины возникновения убытков (например, неблагоприятная рыночная конъюнктура, недобросовестность выбранного им контрагента, работника или представителя юридического лица, неправомерные действия третьих лиц, аварии, стихийные бедствия и иные события и т.п.) и представить соответствующие доказательства.

В случае отказа директора от дачи пояснений или их явной неполноты, если суд сочтет такое поведение директора недобросовестным (ст. 1 ГК РФ), бремя доказывания отсутствия нарушения обязанности действовать в интересах юридического лица добросовестно и разумно может быть возложено судом на директора.

Недобросовестность действий (бездействия) директора считается доказанной, в частности, когда директор:

1) действовал при наличии конфликта между его личными интересами (интересами аффилированных лиц директора) и интересами юридического лица, в т.ч. при наличии фактической заинтересованности директора в совершении юридическим лицом сделки, за исключением случаев, когда информация о конфликте интересов была заблаговременно раскрыта и действия директора были одобрены в установленном законодательством порядке;

2) скрывал информацию о совершенной им сделке от участников юридического лица (в частности, если сведения о такой сделке в нарушение закона, устава или внутренних документов юридического лица не были включены в отчетность юридического лица) либо предоставлял участникам юридического лица недостоверную информацию в отношении соответствующей сделки;

3) совершил сделку без требующегося в силу законодательства или устава одобрения соответствующих органов юридического лица;

4) после прекращения своих полномочий удерживает и уклоняется от передачи юридическому лицу документов, касающихся обстоятельств, повлекших неблагоприятные последствия для юридического лица;

5) знал или должен был знать о том, что его действия (бездействие) на момент их совершения не отвечали интересам юридического лица, например совершил сделку (голосовал за ее одобрение) на заведомо невыгодных для юридического лица условиях или с заведомо не способным исполнить обязательство лицом (фирмой-однодневкой и т.п.).

Под сделкой на невыгодных условиях понимается сделка, цена и (или) иные условия которой существенно в худшую для юридического лица сторону отличаются от цены и (или) иных условий, на которых в сравнимых обстоятельствах совершаются аналогичные сделки (например, если предоставление, полученное по сделке юридическим лицом, в два или более раза ниже стоимости предоставления, совершенного юридическим лицом в пользу контрагента). Невыгодность сделки определяется на момент ее совершения; если же невыгодность сделки обнаружилась впоследствии по причине нарушения возникших из нее обязательств, то директор отвечает за соответствующие убытки, если будет доказано, что сделка изначально заключалась с целью ее неисполнения либо ненадлежащего исполнения.

Директор освобождается от ответственности, если докажет, что заключенная им сделка хотя и была сама по себе невыгодной, но являлась частью взаимосвязанных сделок, объединенных общей хозяйственной целью, в результате которых предполагалось получение выгоды юридическим лицом. Он также освобождается от ответственности, если докажет, что невыгодная сделка заключена для предотвращения еще большего ущерба интересам юридического лица.

При определении интересов юридического лица следует, в частности, учитывать, что основной целью деятельности коммерческой организации является извлечение прибыли (п. 1 ст. 50 ГК РФ); также необходимо принимать во внимание соответствующие положения учредительных документов и решений органов юридического лица (например, об определении приоритетных направлений его деятельности, об утверждении стратегий и бизнес-планов и т.п.). Директор не может быть признан действовавшим в интересах юридического лица, если он действовал в интересах одного или нескольких его участников, но в ущерб юридическому лицу.

Неразумность действий (бездействия) директора считается доказанной, в частности, когда директор:

1) принял решение без учета известной ему информации, имеющей значение в данной ситуации;

2) до принятия решения не предпринял действий, направленных на получение необходимой и достаточной для его принятия информации, которые обычны для деловой практики при сходных обстоятельствах, в частности если доказано, что при имеющихся обстоятельствах разумный директор отложил бы принятие решения до получения дополнительной информации;

3) совершил сделку без соблюдения обычно требующихся или принятых в данном юридическом лице внутренних процедур для совершения аналогичных сделок (например, согласования с юридическим отделом, бухгалтерией и т.п.).

Добросовестность и разумность при исполнении возложенных на директора обязанностей заключаются в принятии им необходимых и достаточных мер для достижения целей деятельности, ради которых создано юридическое лицо, в т.ч. в надлежащем исполнении публично-правовых обязанностей, возлагаемых на юридическое лицо действующим законодательством. В связи с этим в случае привлечения юридического лица к публично-правовой ответственности (налоговой, административной и т.п.) по причине недобросовестного и (или) неразумного поведения директора понесенные в результате этого убытки юридического лица могут быть взысканы с директора.

При обосновании добросовестности и разумности своих действий (бездействия) директор может представить доказательства того, что квалификация действий (бездействия) юридического лица в качестве правонарушения на момент их совершения не являлась очевидной, в т.ч. по причине отсутствия единообразия в применении законодательства налоговыми, таможенными и иными органами, вследствие чего невозможно было сделать однозначный вывод о неправомерности соответствующих действий (бездействия) юридического лица.

В случаях недобросовестного и (или) неразумного осуществления обязанностей по выбору и контролю за действиями (бездействием) представителей, контрагентов по гражданско-правовым договорам, работников юридического лица, а также ненадлежащей организации системы управления юридическим лицом директор отвечает перед юридическим лицом за причиненные в результате этого убытки (п. 3 ст. 53 ГК РФ).

При оценке добросовестности и разумности подобных действий (бездействия) директора арбитражные суды должны учитывать, входили или должны ли были с учетом обычной деловой практики и масштаба деятельности юридического лица входить в круг непосредственных обязанностей директора такие выбор и контроль, в т.ч. не были ли направлены действия директора на уклонение от ответственности путем привлечения третьих лиц.

О недобросовестности и неразумности действий (бездействия) директора, помимо прочего, могут свидетельствовать нарушения им принятых в этом юридическом лице обычных процедур выбора и контроля.

По делам о возмещении директором убытков истец обязан доказать наличие у юридического лица убытков (п. 2 ст. 15 ГК РФ).

Пленум Высшего Арбитражного Суда РФ прямо указывает на то, что требование о возмещении убытков (в виде прямого ущерба и (или) упущенной выгоды), причиненных действиями (бездействием) директора юридического лица, подлежит рассмотрению в соответствии с положениями п. 3 ст. 53 ГК РФ, в т.ч. в случаях, когда истец или ответчик ссылается в обоснование своих требований или возражений на ст. 277 ТК. При этом с учетом положений п. 4 ст. 225.1 АПК РФ споры по искам о привлечении к ответственности лиц, входящих или входивших в состав органов управления юридического лица, в т.ч. в соответствии с абз. 1 ст. 277 ТК, являются корпоративными, дела по таким спорам подведомственны арбитражным судам (п. 2 ч. 1 ст. 33 АПК РФ) и подлежат рассмотрению по правилам гл. 28.1 АПК РФ.

Однако изложенное не привело к тому, что споры указанной категории стали рассматриваться исключительно в арбитражных судах по правилам, установленным для разрешения корпоративных споров. Соответствующие иски от организаций принимались и принимаются и судами общей юрисдикции, которые принимали решения, исходя из положений законодательства о труде.

Верховный Суд РФ разъясняет, что в соответствии с ч. 1 ст. 277 ТК руководитель организации (в т.ч. бывший) несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Под прямым действительным ущербом согласно ч. 2 ст. 238 ТК понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в т.ч. 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.

Привлечение руководителя организации к материальной ответственности в размере прямого действительного ущерба, причиненного организации, осуществляется в соответствии с положениями разд. XI "Материальная ответственность сторон трудового договора" ТК (гл. 37 "Общие положения" и гл. 39 "Материальная ответственность работника").

Руководитель организации (в т.ч. бывший) на основании ч. 2 ст. 277 ТК возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, только в случаях, предусмотренных федеральными законами (например, ст. 53.1 ГК РФ, ст. 25 **Закона о государственных и муниципальных унитарных предприятиях**, ст. 71 **Закона об акционерных обществах**, ст. 44 **Закона об ООО** и др.). Расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства, согласно которым под убытками понимается реальный ущерб, а также неполученные доходы (упущенная выгода) (ст. 15 ГК РФ).

Дела о взыскании убытков с руководителя организации (в т.ч. бывшего) рассматриваются судами общей юрисдикции и арбитражными судами в соответствии с правилами о разграничении компетенции, установленными процессуальным законодательством (ч. 3 ст. 22 ГПК РФ, п. 2 ч. 1 ст. 33 и п. 3 ст. 225.1 АПК РФ).

В настоящее время приходится с сожалением констатировать, что критериями разграничения подведомственности споров о взыскании убытков с руководителя является, во-первых, организационно-правовая форма юридического лица (попадает ли данное юридическое лицо в категорию корпоративных) и, во-вторых, обоснование исковых требований, т.е. ссылками в исковом заявлении на трудовое либо гражданское законодательство.

Безусловно, такое положение нельзя признать правомерным, и вопрос должен быть разрешен в ближайшем будущем.

Статья 278. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации

Комментарий к статье 278

**1.** Трудовой договор с руководителем может быть расторгнут как по общим основаниям (ст. 77 ТК), так и по основаниям, предусмотренным комментируемой статьей.

Первое из них - прекращение трудовых отношений в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве).

Так, в соответствии со ст. 69 **Закона о банкротстве** арбитражный суд отстраняет руководителя должника от должности по ходатайству временного управляющего в случае нарушения требований этого Закона.

При этом временный управляющий обязан направить копии такого ходатайства руководителю должника, представителю учредителей (участников) должника или иного коллегиального органа управления должника, представителю собственника имущества должника - унитарного предприятия.

Арбитражный суд выносит определение о рассмотрении в судебном заседании ходатайства временного управляющего об отстранении руководителя должника и уведомляет представителя учредителей (участников) должника или иного коллегиального органа управления должника, представителя собственника имущества должника - унитарного предприятия о дате проведения заседания и необходимости представить в суд кандидатуру исполняющего обязанности руководителя должника на период проведения наблюдения.

В случае удовлетворения арбитражным судом ходатайства временного управляющего суд выносит определение об отстранении руководителя должника и о возложении исполнения обязанностей руководителя должника на лицо, представленное в качестве кандидатуры руководителя должника представителем учредителей (участников) должника или иным коллегиальным органом управления должника, представителем собственника имущества должника - унитарного предприятия, в случае непредставления указанными лицами кандидатуры исполняющего обязанности руководителя должника - на одного из заместителей руководителя должника, в случае отсутствия заместителей - на одного из работников должника.

Итак, определение об отстранении руководителя организации-должника от должности принимает арбитражный суд. На основании такого определения может быть решен вопрос об увольнении руководителя организации-должника.

Приказ об увольнении вправе издать лицо, на которое возложено исполнение обязанностей руководителя организации.

**2.** Трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора.

Дискуссию о том, возможно ли прекращение трудового договора с руководителем акционерного общества по решению общего собрания акционеров, совета директоров (наблюдательного совета) общества, следует считать завершенной. Теперь законодатель предоставляет собственнику или уполномоченным им органам право досрочно прекращать полномочия руководителя организации.

Уполномоченные органы управления организации любой организационно-правовой формы вправе поставить вопрос о досрочном прекращении полномочий руководителя организации только в том случае, если это отнесено к их компетенции.

Конституционность такого правомочия собственника проверялась Конституционным Судом РФ, который в Постановлении 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" указал следующее.

Правовой статус руководителя организации (права, обязанности, ответственность) значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией: он осуществляет руководство организацией, в т.ч. выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия (ст. 273 ТК; п. 1 ст. 53 ГК РФ). В силу заключенного трудового договора руководитель организации в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в т.ч. полномочия собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных непосредственно связанных с трудовыми отношениях с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом.

Выступая от имени организации, руководитель должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно (п. 3 ст. 53 ГК РФ). От качества работы руководителя во многом зависят соответствие результатов деятельности организации целям, ради достижения которых она создавалась, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации. Кроме того, полномочия по управлению имуществом, которыми наделяется руководитель, и предъявляемые к нему в связи с этим требования предполагают в качестве одного из необходимых условий успешного сотрудничества собственника с лицом, управляющим его имуществом, наличие доверительности в отношениях между ними.

Поэтому федеральный законодатель вправе, исходя из объективно существующих особенностей характера и содержания труда руководителя организации, выполняемой им трудовой функции, предусматривать особые правила расторжения с ним трудового договора, что не может расцениваться как нарушение права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ) либо как нарушение гарантированного ст. 19 Конституции РФ равенства всех перед законом и судом и равенства прав и свобод человека и гражданина. Вводимые при этом ограничения трудовых прав руководителя организации в силу ч. 3 ст. 55 Конституции РФ должны быть необходимыми и соразмерными конституционно значимым целям.

По смыслу положений п. 2 ст. 278 ТК и абз. 2 п. 4 ст. 69 **Закона об акционерных обществах** в их взаимосвязи со ст. 81 и п. п. 1 и 3 ст. 278 РФ при расторжении трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица, в т.ч. совета директоров (наблюдательного совета) акционерного общества, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица или органа (далее - собственника) не требуется указывать те или иные конкретные обстоятельства, подтверждающие необходимость прекращения трудового договора.

Федеральный законодатель, не возлагая на собственника, в исключение из общих правил расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, обязанности указывать мотивы увольнения руководителя организации по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК, не рассматривает расторжение трудового договора по данному основанию в качестве меры юридической ответственности, поскольку исходит из того, что увольнение в этом случае не вызвано противоправным поведением руководителя, в отличие от расторжения трудового договора с руководителем организации по основаниям, связанным с совершением им виновных действий (бездействием). Увольнение за совершение виновных действий (бездействие) не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерном поведении руководителя, его вине, без соблюдения установленного законом порядка применения данной меры ответственности, что в случае возникновения спора подлежит судебной проверке. Иное вступало бы в противоречие с вытекающими из ст. ст. 1, 19 и 55 Конституции РФ общими принципами юридической ответственности в правовом государстве.

Введение рассматриваемого основания для расторжения трудового договора с руководителем организации обусловлено возможностью возникновения таких обстоятельств, которые для реализации и защиты прав и законных интересов собственника вызывают необходимость прекращения трудового договора с руководителем организации, но не подпадают под конкретные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные действующим законодательством (например, п. п. 1 - 12 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 278 ТК) либо условиями заключенного с руководителем трудового договора. Так, досрочное расторжение трудового договора с руководителем может потребоваться в связи с изменением положения собственника имущества организации как участника гражданских правоотношений по причинам, установить исчерпывающий перечень которых заранее невозможно, либо со сменой стратегии развития бизнеса, либо в целях повышения эффективности управления организацией и т.п.

Следовательно, закрепление в п. 2 ст. 278 ТК и абз. 2 п. 4 ст. 69 **Закона об акционерных обществах** правомочия собственника расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, который осуществляет управление его имуществом, не обосновывая при этом необходимость принятия такого решения, направлено на реализацию и защиту прав собственника владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом, в т.ч. определять способы управления им единолично или совместно с другими лицами, свободно использовать свое имущество для осуществления предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, т.е. установлено законодателем в конституционно значимых целях.

Предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации - в силу в силу ч. 1 ст. 1, ч. 1 ст. 7, ч. 1 ст. 8, ч. 3 ст. 17, ч. ч. 1 и 2 ст. 19, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ст. 37 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ - предполагает, в свою очередь, предоставление последнему адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы, от возможного произвола и дискриминации.

К числу таких гарантий относится предусмотренная ст. 279 ТК выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации в размере, определяемом трудовым договором. По смыслу положений данной статьи во взаимосвязи с положениями ст. 278 ТК выплата компенсации - необходимое условие досрочного расторжения трудового договора с руководителем организации в указанном случае.

Верховный Суд РФ в **Постановлении Пленума от 02.06.2015 N 21** разъясняет, что судам необходимо иметь в виду, что п. 2 ст. 278 ТК допускается возможность прекращения трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации, уполномоченного лица (органа) без указания мотивов принятия решения. По названному основанию с руководителем организации может быть прекращен трудовой договор, заключенный как на неопределенный срок, так и на определенный срок, в т.ч. когда срочный трудовой договор на основании ч. 4 ст. 58 ТК считается заключенным на неопределенный срок.

Прекращение трудового договора с руководителем организации по основанию, установленному п. 2 ст. 278 ТК, не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК.

Если судом будет установлено, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК принято работодателем с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда (ст. ст. 1, 2 и 3 ТК), такое решение может быть признано незаконным.

Нарушение работодателем требования ст. 279 ТК, предусматривающей выплату компенсации при прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК, само по себе не может служить достаточным основанием для восстановления на работе уволенного руководителя организации.

В случае невыплаты руководителю организации при прекращении трудового договора названной компенсации суд с учетом ст. ст. 279, 236 и 237 ТК вправе взыскать с работодателя сумму этой компенсации и проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока ее выплаты, а также удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда (ст. 394 ТК).

При рассмотрении исков руководителей организаций, членов коллегиальных исполнительных органов организаций о взыскании выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора суду необходимо проверить соблюдение требований законодательства и иных нормативных правовых актов при включении в трудовой договор условий о таких выплатах.

В случае установления нарушения условиями трудового договора требований законодательства и иных нормативных правовых актов, в т.ч. общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законных интересов организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации) суд вправе отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора или уменьшить их размер.

Мотивы, по которым суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат, связанных с прекращением трудового договора, либо о допустимости уменьшения их размера, должны быть отражены в решении суда (ч. 4 ст. 198 ГПК РФ).

Указанные разъяснения применяются арбитражными судами при рассмотрении исков учредителей (участников) юридического лица о признании недействительными решений собраний и (или) органов юридического лица о выплате руководителям организаций, членам коллегиальных исполнительных органов организаций выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора.

Таким образом, в случае прекращения трудового договора с руководителем организации необходимо иметь в виду, что:

1) решение о прекращении деятельности руководителя организации может принять либо уполномоченный орган юридического лица (для корпоративных организаций), либо собственник имущества организации, либо уполномоченное собственником имущества лицо (орган). Другими словами, принятие такого решения должно входить в компетенцию органа юридического лица или собственника имущества (уполномоченного им органа или лица);

2) решение о досрочном прекращении полномочий руководителя организации по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278, без привлечения к ответственности возможно только при отсутствии в действиях (бездействии) руководителя организации вины. Во всех остальных случаях увольнение должно производиться как мера юридической ответственности с соблюдением правил, установленных ст. 193 ТК;

3) гарантией при досрочном прекращении трудового договора по рассматриваемому основанию, т.е. при отсутствии вины, выступает выплата руководителю компенсации (см. коммент. к ст. 279 ТК).

Нередко на практике возникает вопрос, означает ли термин "прекращение полномочий" увольнение руководителя организации. Так, И. работала генеральным директором акционерного общества. 29.03.2009 совет директоров общества досрочно прекратил ее полномочия по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК, с одновременной выплатой ей денежной компенсации. И., являвшаяся матерью малолетнего ребенка, с данным решением не согласилась и обратилась с иском в суд, мотивируя свои исковые требования тем, что ее увольнение прямо противоречит ст. 261 ТК, где установлен исчерпывающий перечень оснований, по которым может быть уволена женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет.

Ответчик иска не признал, ссылаясь на то, что в данном случае истица не уволена, а лишь прекращены ее полномочия в соответствии с **Законом об акционерных обществах**. Этот Закон действительно не говорит о трудовых договорах, порядке их заключения и прекращения. Он оперирует понятием "досрочное прекращение полномочий единоличного исполнительного органа общества". Таким образом, суду при вынесении решения пришлось дать правовую оценку этим терминам и определить их содержание.

Исполнительный орган акционерного общества руководит текущей деятельностью общества, решая все вопросы, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции общего собрания акционеров или совета директоров (наблюдательного совета) общества. Исполнительный орган общества организует выполнение решений общего собрания акционеров и совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор) без доверенности действует от имени общества, в т.ч. представляет его интересы, совершает сделки от имени общества, утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками общества.

Удовлетворяя исковые требования И., суд пришел к обоснованному выводу о том, что прекращение полномочий единоличного исполнительного органа влечет:

1) невозможность осуществления единоличным исполнительным органом общества полномочий, предоставленных ему законом, учредительными документами и заключенным договором;

2) образование (избрание) нового единоличного исполнительного органа общества.

Поскольку между обществом и генеральным директором заключен трудовой договор, невозможность исполнения обязанностей по такому договору означает, что работник с занимаемой должности уволен.

Довод ответчика о том, что прекращение полномочий единоличного исполнительного органа является самостоятельным правовым институтом, т.к. на отношения между обществом и его единоличным исполнительным органом действие законодательства РФ о труде распространяется в части, не противоречащей положениям **Закона об акционерных обществах**, не может быть признан состоятельным. Этот Закон определяет порядок формирования единоличного исполнительного органа общества и иных органов управления. Трудовой кодекс устанавливает правовые формы, в которых деятельность единоличного исполнительного органа общества формируется и прекращается.

Принимая решение о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа, общее собрание должно придать этому решению надлежащую правовую форму, а именно прекратить трудовой договор по основаниям, предусмотренным ТК.

**3.** Решение о прекращении трудового договора с руководителем унитарного предприятия принимает уполномоченный собственником этого предприятия орган в порядке, установленном Правительством РФ.

Можно предположить, что законодатель сделал попытку установить дополнительные гарантии при увольнении руководителя унитарного предприятия. До принятия собственником имущества (или его уполномоченным органом) решения о досрочном прекращении полномочий руководителя организации необходимо соблюдение неких процедур, определяющих порядок принятия такого решения. При этом Правительство РФ должно разработать такой порядок для всех унитарных предприятий независимо от того, в чьей собственности они находятся: в федеральной, субъекта РФ или муниципального образования.

До принятия Правительством РФ специального порядка необходимо руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 16.03.2000 N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий". Согласно п. 2 указанного Постановления решение о расторжении трудового договора с руководителем унитарного предприятия в соответствии с п. 2 ст. 278 принимается после предварительного одобрения его аттестационной комиссией.

Проект решения о расторжении трудового договора с руководителем унитарного предприятия, включенного одновременно в сводный реестр организаций оборонно-промышленного комплекса в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.02.2004 N 96 "О сводном реестре организаций оборонно-промышленного комплекса" и в Перечень стратегических предприятий и стратегических акционерных обществ, утв. Указом Президента РФ от 04.08.2004 N 1009, подлежит согласованию с Военно-промышленной комиссией при Правительстве РФ в случае, если постоянным членом указанной Комиссии, включенным в состав аттестационной комиссии с правом решающего голоса, изложено особое мнение, которое приобщено к решению аттестационной комиссии.

**4.** При разрешении вопроса о законности прекращения трудового договора с руководителем организации следует иметь в виду, что законодательное закрепление права досрочно прекратить трудовой договор с руководителем организации без указания мотивов увольнения не означает, что собственник обладает неограниченной свободой усмотрения при принятии такого решения, вправе действовать произвольно, вопреки целям предоставления указанного правомочия, не принимая во внимание законные интересы организации, а руководитель организации лишается гарантий судебной защиты от возможного произвола и дискриминации.

Общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, как и запрещение дискриминации при осуществлении прав и свобод, включая запрет любых форм ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности (ч. 3 ст. 17, ст. 19 Конституции РФ), в полной мере распространяется на сферу трудовых отношений, определяя пределы дискреционных полномочий собственника (п. 4.3 Постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П).

Верховный Суд РФ также разъясняет, что, если судом будет установлено, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК принято работодателем с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда (ст. ст. 1, 2 и 3 ТК), такое решение может быть признано незаконным (п. 9 **Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 N 21**).

**5.** Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15.03.2005 N 3-П разрешил и вопрос о возможности досрочного прекращения с руководителем организации трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Законодатель, определяя в ТК особенности регулирования труда руководителя организации, исходит из того, что с ним как с лицом, выполняющим функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273), по общему правилу заключается срочный трудовой договор.

Об этом свидетельствуют и предписания иных нормативных правовых актов, касающиеся правового положения исполнительных органов организаций отдельных организационно-правовых форм (п. п. 3 и 4 ст. 69 **Закона об акционерных обществах**, п. 1 ст. 40 **Закона об ООО**, подп. "в" п. 7 Постановления Правительства РФ "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий", п. 6.3 Примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утв. Приказом Минэкономразвития России от 11.07.2016 N 452).

Вместе с тем возможны случаи, когда по каким-либо причинам трудовой договор с руководителем организации заключается без указания конкретного срока его действия либо когда срочный трудовой договор трансформируется в договор на неопределенный срок в порядке, установленном ч. 4 ст. 58 ТК. Однако нет оснований полагать, что в подобных случаях употребление в п. 2 ст. 278 и ст. 279 ТК термина "досрочное" не допускает применения этих норм.

Вид трудового договора сам по себе не предопределяет характер и содержание труда руководителя организации, как не зависит и от того, заключен трудовой договор на определенный или на неопределенный срок, особенности выполняемой руководителем трудовой функции, которыми обусловлено законодательное закрепление возможности расторжения трудового договора с ним без указания мотивов, и те фактические обстоятельства, в силу которых может возникнуть необходимость освобождения руководителя от должности. Установление различий в основаниях расторжения трудового договора по инициативе работодателя исключительно по указанному формальному признаку означало бы нарушение равенства прав и возможностей, несовместимое с требованиями ч. ч. 1 и 2 ст. 19 и ч. 1 ст. 37 Конституции РФ.

**6.** С 01.01.2017 введено дополнительное основание для прекращения трудового договора с руководителем организации - несоблюдение установленного в соответствии со ст. 145 ТК предельного уровня соотношения среднемесячной зарплаты заместителя руководителя и (или) главного бухгалтера государственного внебюджетного фонда РФ, территориального ФОМС, государственного или муниципального учреждения либо государственного или муниципального унитарного предприятия и среднемесячной зарплаты работников данного фонда, учреждения либо предприятия.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 02.01.2015 N 2 "Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров предприятий и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) предприятий определяется нормативным актом учредителя в кратности от 1 до 8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников предприятия определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого предприятия. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

При установлении условий оплаты труда руководителю предприятия учредитель должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения руководителем всех показателей экономической эффективности предприятия и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы могут быть установлены условия оплаты труда руководителей предприятий, включенных в Перечень федеральных государственных унитарных предприятий, в которых условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных унитарных предприятий и среднемесячной заработной платы работников этих предприятий, утв. распоряжением Правительства РФ от 12.12.2015 N 2555-р, за исключением предприятий, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Правительство РФ, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников этого предприятия (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается Правительством РФ или определяется уполномоченным им федеральным органом исполнительной власти в размере, не превышающем размера, который устанавливается Правительством РФ.

В указанный Перечень включаются предприятия, осуществляющие производство продукции (работ, услуг), имеющей особые значимость, масштабность, уникальность, а также стратегическое значение.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера предприятия и среднемесячной заработной платы работников этого предприятия (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), включенного в указанный Перечень, устанавливается нормативным актом учредителя.

Проекты данных актов, содержащие предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы в кратности 1 к 15 и выше, подлежат согласованию с заместителями Председателя Правительства РФ, в обязанности которых входит координация вопросов деятельности соответствующих учредителей предприятий, или заместителем Председателя Правительства РФ, в обязанности которого входит координация вопросов деятельности Федерального агентства по управлению государственным имуществом.

Указанное согласование не требуется в случаях, когда заключение и изменение трудовых договоров с руководителями предприятий осуществляются в порядке, предусмотренном абз. 21 п. 1 Постановления Правительства РФ от 03.12.2004 N 739 "О полномочиях федеральных органов исполнительной власти по осуществлению прав собственника имущества федерального государственного унитарного предприятия" для предприятий, включенных в Перечень федеральных государственных унитарных предприятий, в отношении которых установлен специальный порядок принятия федеральными органами исполнительной власти решений по отдельным вопросам деятельности этих предприятий, утв. распоряжением Правительства РФ от N 1060-р.

Данное основание увольнения не является видом увольнения за совершение дисциплинарного взыскания. Трудовой договор с руководителем расторгается по данному основанию без каких-либо процедур и выплат соответствующих компенсаций.

**7.** Часть 2 ст. 278 (п. 2) предусматривает возможность увольнения руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Подобная норма содержалась и в ранее действовавшем законодательстве, но ее применение вызывало значительные трудности.

Возникновение указанных трудностей объясняется как невысокой правовой культурой предпринимателей, так и тем, что договоры с руководителями либо имеют формальный характер, либо вообще не заключаются.

При заключении трудового договора с руководителями необходимо помнить, что все его положения, устанавливающие дополнительные основания увольнения, должны быть изложены ясно и конкретно, не должны иметь двойного толкования, чтобы было понятно, при совершении каких действий (или допущении какого бездействия) возможно расторжение этого договора.

Перечислим несколько оснований увольнения руководителя, которые наиболее часто встречаются в трудовых договорах: разглашение коммерческой тайны; невыполнение решения общего собрания акционеров; причинение убытков руководимому предприятию, обществу.

Едва ли допустимо расторжение трудового договора по таким основаниям, как невыполнение требований устава организации, нарушение законодательства, невыполнение обязательств организации, невыполнение заключенного трудового договора. Правильной следует признать такую практику, при которой основания увольнения формулируются применительно к трудовым обязанностям руководителя (например, невыполнение обязанности, предусмотренной конкретным пунктом трудового договора).

В трудовые договоры с руководителями очень часто включаются основания увольнения, дублирующие положения законодательства о труде, что вряд ли можно признать целесообразным, т.к. никакой правовой нагрузки подобное дублирование не несет. Имеют место случаи включения в такие договоры различных процедурных норм, не предусмотренных законодательством.

Постановление Правительства РФ от 26.07.2010 N 537 "О порядке осуществления федеральными органами исполнительной власти функций и полномочий учредителя федерального государственного учреждения" поручило федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя федерального бюджетного учреждения, не позднее 01.12.2010 разработать и утвердить Порядок определения предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности федерального бюджетного учреждения, превышение которого влечет расторжение трудового договора с руководителем федерального бюджетного учреждения по инициативе работодателя в соответствии с ТК.

В развитие этого положения МИД России Приказом от 08.09.2010 N 15810 утвердил Порядок определения предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности федерального бюджетного учреждения, подведомственного Министерству иностранных дел Российской Федерации, превышение которого влечет расторжение трудового договора с руководителем федерального бюджетного учреждения по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В соответствии с п. 7 данного Порядка на основании совместного предложения валютно-финансового департамента и департамента, курирующего соответствующее бюджетное учреждение, Министр иностранных дел РФ принимает решение о расторжении трудового договора с руководителем бюджетного учреждения.

**8. Постановлением Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2** установлено: с учетом того, что ст. 3 ТК запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также того, что увольнение по основаниям, предусмотренным ст. 278, является увольнением по инициативе работодателя, на руководителей организации распространяется действие запрета, установленного ст. 81 ТК, увольнять работника по инициативе работодателя в период пребывания его в отпуске или в период временной нетрудоспособности.

**9.** Основания увольнения, предусмотренные трудовыми договорами, могут быть самыми различными. Однако на практике остался нерешенным вопрос о том, необходимо ли соблюдать процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности, установленную ст. 193 ТК, если трудовой договор с руководителем организации прекращается в связи с совершением руководителем виновных действий.

Полагаем, что ответ на этот вопрос должен быть утвердительным. Как разъяснил Конституционный Суд РФ в Определении от 24.06.2008 N 335-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулапина Алексея Ивановича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации", ч. 3 ст. 192 ТК содержит перечень оснований увольнения, которые относятся к дисциплинарным взысканиям и которые работодатель имеет право применить с соблюдением установленного ст. 193 ТК порядка применения дисциплинарных взысканий. Таким образом, эта норма направлена на создание гарантий для работников от необоснованного привлечения к дисциплинарной ответственности и сама по себе не может рассматриваться как нарушающая конституционные права и свободы граждан. Установленный в ней перечень оснований увольнения работника не является исчерпывающим и не препятствует оценке увольнения в иных случаях виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей как меры дисциплинарного взыскания, если это предусмотрено ТК. Иными словами, если трудовой договор, заключенный с руководителем организации, прекращается в связи с совершением им виновных действий, в том числе и перечисленных в трудовом договоре, порядок его расторжения в этом случае должен соответствовать процедуре, установленной ст. 193 ТК.

Статья 279. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора

Комментарий к статье 279

**1.** В соответствии со ст. 278 ТК (см. комментарий к ней) работодатель вправе принять решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации при отсутствии виновных действий со стороны такого руководителя, выплатив ему справедливую компенсацию.

Конституционный Суд РФ в п. 4.2 Постановления от 15.03.2005 N 3-П указал, что предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации (в силу ч. 1 ст. 1, ч. 1 ст. 7, ч. 1 ст. 8, ч. 3 ст. 17, ч. ч. 1 и 2 ст. 19, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ст. 37 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ) предполагает, в свою очередь, предоставление последнему адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы, от возможного произвола и дискриминации.

К числу таких гарантий относится предусмотренная ст. 279 ТК выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации в размере, определяемом трудовым договором. По смыслу положений данной статьи во взаимосвязи с положениями ст. 278 ТК выплата компенсации - необходимое условие досрочного расторжения трудового договора с руководителем организации в указанном случае.

**2.** Комментируемая статья установила, что стороны могут прийти к соглашению о конкретном размере компенсации. Однако во всех случаях она не может быть ниже трехкратного среднего месячного заработка работника.

Размер указанной компенсации может определяться с учетом времени, остающегося до истечения срока действия трудового договора, тех сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительных расходов, которые он, возможно, вынужден будет понести в результате досрочного прекращения договора, и т.п.

Отсутствие в трудовом договоре условия о выплате компенсации и о ее размере, в частности по той причине, что договор заключался до введения в действие ТК, а необходимые изменения в него не были внесены, не освобождает собственника от обязанности выплатить компенсацию (в силу ч. 2 ст. 424 ТК, устанавливающей правила применения норм данного Кодекса к правоотношениям, возникшим до введения его в действие, трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут в соответствии с п. 2 ст. 278 и в том случае, если он был заключен до 01.02.2002). Однако вопрос о размере компенсации, как следует из ст. 279 ТК, решается по соглашению сторон, а не собственником в одностороннем порядке, и, значит, суммы, подлежащие выплате, должны определяться по договоренности между руководителем организации и собственником, а в случае возникновения спора - по решению суда с учетом фактических обстоятельств конкретного дела, цели и предназначения данной выплаты. Соблюдение требования о выплате руководителю организации справедливой компенсации при увольнении на основании п. 2 ст. 278 ТК должно обеспечиваться независимо от того, была ли трудовым договором, заключенным до введения в действие ТК, предусмотрена компенсация в связи с увольнением по другим основаниям (п. 4.2 Постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П).

Невыплата такой компенсации, если руководитель не совершал никаких виновных действий, дающих основание для его увольнения, не может быть расценена как нарушение порядка увольнения. Так, Верховный Суд РФ в Постановлении от 02.06.2015 N 21 разъясняет, что нарушение работодателем требования ст. 279 ТК, предусматривающей выплату компенсации при прекращении трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 ТК, само по себе не может служить достаточным основанием для восстановления на работе уволенного руководителя организации.

В случае невыплаты руководителю организации при прекращении трудового договора названной компенсации суд с учетом ст. ст. 279, 236 и 237 ТК вправе взыскать с работодателя сумму этой компенсации и проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока ее выплаты, а также удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда (ст. 394 ТК).

Следовательно, в случае увольнения руководителя организации по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК, без выплаты соответствующей компенсации такой руководитель может обратиться в суд и взыскать с работодателя предусмотренную законом компенсацию. Если же уволенный работник полагает расторжение трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК незаконным, он должен привести иные основания (кроме невыплаты компенсации при увольнении), дающие ему право полагать, что его право нарушено.

**3.** Когда руководителя организации увольняют в связи с виновным неисполнением им своих обязанностей, работодатель обязан указать конкретную причину увольнения:

- однократное грубое нарушение трудовых обязанностей;

- принятие руководителем необоснованного решения, повлекшего нарушение сохранности имущества;

- неправомерное использование имущества или иной ущерб имуществу организации;

- одно из оснований, предусмотренных трудовым договором, заключенным с руководителем.

Таким образом, обстоятельствами, имеющими значение для правильного рассмотрения требования руководителя о восстановлении на работе и подлежащими доказыванию ответчиком, являются: соблюдение процедуры увольнения, гарантий, предоставленных ТК руководителю организации в случае расторжения с ним договора по этому основанию, а также причины, послужившие основанием для досрочного прекращения трудового договора с руководителем.

Если руководитель организации был уволен без выплаты компенсации, то ответчик обязан также представить доказательства, подтверждающие, что досрочное расторжение трудового договора было вызвано виновными действиями (бездействием) руководителя, т.к. именно в этом случае комментируемая статья дает возможность увольнения без выплаты соответствующей компенсации.

Итак, если увольнение произведено с выплатой компенсации, суд не должен рассматривать причины, приведшие к принятию работодателем такого решения. Если же компенсация не выплачена, необходимо доказать, что трудовой договор прекращен в связи с виновными действиями руководителя.

**4.** В последнее время проблема компенсационных выплат руководителю организации за досрочное прекращение полномочий является одной из наиболее болезненных тем, обсуждаемых представителями корпоративного и трудового права. Речь идет о так называемых золотых парашютах.

Компенсационный парашют **(severance parachutes)** - это условие, включаемое в заключенный с работником корпорации контракт и гарантирующее ему выплату значительной денежной суммы в случае его досрочного увольнения из компании из-за смены собственника, т.е. при изменении контроля. На практике наибольшее распространение получили золотые парашюты **(golden parachutes)** - компенсационные парашюты, заключаемые с топ-менеджерами корпорации <1>.

--------------------------------

<1> См. об этом подробнее: Макарова О.А. Золотые парашюты: способ защиты при враждебном поглощении или угроза для компании? // СПС "КонсультантПлюс".

Широкое распространение золотые парашюты получили уже после принятия ТК, который впервые предусмотрел возможность прекратить трудовой договор с работником по решению собственника, без объяснения причин (п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК).

Поэтому если собственник принимает решение о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа, то одновременно с этим решением следует принять и решение о прекращении трудового договора. С позиции трудового законодательства принятие уполномоченным органом юридического лица решения о досрочном прекращении трудового договора, по существу, является увольнением по инициативе работодателя, а значит, без надлежащей компенсации произведено быть не может.

Минимальный размер такой компенсации установлен ст. 279 ТК, в соответствии с положениями которой 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 трехкратного среднего месячного заработка.

Максимальным размером указанная компенсация также не ограничена. Поскольку на практике размеры таких компенсаций довольно значительны и их выплата является зачастую весьма затруднительной, в науке и в правоприменительной практике возник вопрос о правовой природе такой выплаты и признании условия о ней в трудовом договоре сделкой с заинтересованностью и крупной сделкой <1>.

--------------------------------

<1> Подборку мнений юристов о золотых парашютах см.: Трудовое право. 2011. N 12. С. 25 - 100.

Основные аргументы "за" и "против" подобных решений можно найти в судебной практике. Как правило, если дело рассматривается судом общей юрисдикции, то спор рассматривается на основании применения норм трудового законодательства. Разрешая подобные дела, суды исходят из того, что невозможно оспорить трудовой договор по основаниям, установленным для признания недействительными гражданско-правовых сделок <1>. Кроме того, отмечается, что в трудовом законодательстве нет положений, касающихся недействительности трудового договора. Механизмы, заложенные в трудовом законодательстве, позволяют не применять условия договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 8 ТК).

--------------------------------

<1> См.: Определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.10.2010 N 13892; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23.04.2010 N 5-В09-158 и др. // СПС "КонсультантПлюс".

Напротив, в арбитражных судах практически повсеместно сложилась достаточно устойчивая практика, в соответствии с которой условие трудового договора в части увеличения вознаграждения директора общества является сделкой, на которую распространяются положения законодательства, регламентирующие порядок совершения обществом сделок с заинтересованностью. А если размер компенсации, которая должна быть выплачена руководителю, значительно превышает размер, определенный ст. 279 ТК, то такая сделка может быть признана еще и крупной, что также требует ее одобрения соответствующими органами <1>.

--------------------------------

<1> См.: Постановления ФАС Волго-Вятского округа от 17.04.2008 по делу N А11-2685/2007-К1-10/129; от 18.04.2008 по делу N А11-2686(3283)/2007-К1-10/130; Постановление ФАС Северо-Западного округа от 05.07.2011 по делу N А56-49361/2010; Определение ВАС РФ от 01.06.2009 N ВАС-6329/09 по делу N А43-9314/2008-17-340 и Постановление Президиума ВАС РФ от 27.04.2010 N 17255/09 по делу N А73-8147/2009 // СПС "КонсультантПлюс".

Суды исходят из того, что трудовой договор с руководителем общества является сделкой, эта сделка признается сделкой с заинтересованностью, соответственно, на такие условия трудовых договоров надо распространять положения законодательства, регламентирующие порядок совершения сделок с заинтересованностью.

Указанная позиция арбитражных судов вызывает сомнения, так как она не учитывает того обстоятельства, что отношения между руководителем и обществом являются трудовыми, а трудовой договор никак не может быть признан сделкой с заинтересованностью.

**5.** При рассмотрении исков руководителей организаций, членов коллегиальных исполнительных органов организаций о взыскании выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора суду необходимо проверить соблюдение требований законодательства и иных нормативных правовых актов при включении в трудовой договор условий о таких выплатах.

В случае установления нарушения условиями трудового договора требований законодательства и иных нормативных правовых актов, в т.ч. общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законных интересов организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации) суд вправе отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора или уменьшить их размер.

Мотивы, по которым суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат, связанных с прекращением трудового договора, либо о допустимости уменьшения их размера, должны быть отражены в решении суда (ч. 4 ст. 198 ГПК РФ).

Судам необходимо иметь в виду, что размер компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК при прекращении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК, определяется трудовым договором, т.е. соглашением сторон, а в случае возникновения спора - судом.

В случае отсутствия в трудовом договоре условия о выплате указанной компенсации, подлежащего определению сторонами, или при возникновении спора о ее размере размер компенсации определяется судом исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы, но не ниже его трехкратного среднего месячного заработка (ст. 279 ТК). При принятии решения о размере компенсации суду следует учитывать фактические обстоятельства дела, например длительность периода работы уволенного лица в должности руководителя организации, время, остающееся до истечения срока действия трудового договора, трансформацию срочного трудового договора в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК), размер сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительные расходы, которые он может понести в результате прекращения трудового договора.

Вместе с тем руководителям государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, руководителям государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий в силу ч. 2 ст. 349.3 ТК компенсация, предусмотренная ст. 279 ТК, выплачивается в размере трехкратного среднего месячного заработка.

**6.** Как уже указывалось, виновное неисполнение руководителем возложенных на него трудовых обязанностей является дисциплинарным проступком, следовательно, увольнение должно производиться по правилам, предусмотренным ст. 193 ТК.

Статья 280. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

Комментарий к статье 280

**1.** Комментируемая статья дает руководителю организации возможность досрочного прекращения своего трудового договора по собственному желанию. При этом вторая сторона - собственник имущества организации (его представитель) - должна быть извещена в письменной форме не позднее чем за один месяц.

Если руководитель организации избирается общим собранием участников (членов), которое по каким-либо причинам не может быть созвано в месячный срок, локальные нормативные акты таких организаций должны определять, какие органы и в каком порядке должны решить вопрос о том, кто на период до решения общего собрания будет исполнять обязанности руководителя.

**2.** Однако увольнение руководителя по собственному желанию вызывает на практике значительные сложности. Так, руководитель вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию даже вопреки воле учредителей юридического лица. Иное решение противоречило бы основополагающим принципам свободы трудового договора. Тем не менее на практике увольнение руководителя может поставить под угрозу само существование организации, особенно в тех случаях, когда увольняющийся руководитель не вернул находящиеся у него учредительные документы общества, печать и проч. Но воспрепятствовать увольнению директора учредители (участники) не могут. Уклонение общества от оформления расторжения трудового договора с руководителем не будет признано правомерным (Апелляционное определение Кировского областного суда от 13.06.2012 по делу N 33-1718).

После расторжения трудового договора уволившийся руководитель должен обратиться с заявлением в регистрирующий налоговый орган о том, что он больше не является директором компании, и приложить копию трудовой книжки с отметкой об увольнении. Ему также следует обратиться в территориальную налоговую инспекцию, в которой компания состоит на учете, и в банки, где ей открыты счета, с таким же заявлением.

**3.** Судебная практика исходит из того, что руководитель, который желает расторгнуть трудовой договор с организацией по собственному желанию, вправе сам оформить приказ о расторжении трудового договора и внести запись в трудовую книжку (см., например, Апелляционное определение Московского городского суда от 04.09.2017 по делу N 33-31619/2017).

Совершение подобных действий позволит руководителю уже после увольнения обезопасить себя от недобросовестных действий третьих лиц.

Однако арбитражные суды, рассматривая споры с участием руководителей, полагающих себя прекратившими трудовые отношения, приходят к прямо противоположным выводам. Так, в Определении Верховного Суда РФ от 13.11.2015 N 305-ЭС15-11251 указывается: доводы заявителя жалобы о том, что в период понесенных истцом убытков он не являлся генеральным директором, были предметом рассмотрения нижестоящих судебных инстанций и получили правовую оценку, основанную на всестороннем и полном исследовании фактических обстоятельств и представленных доказательств в их совокупности.

Судами сделан правильный вывод об отсутствии в **Законе об ООО** положений о прекращении исполнительного органа общества на основании его приказа, без принятия общим собранием участников решения о прекращении полномочий генерального директора, в т.ч. досрочно.

**4.** После расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному комментируемой статьей, руководителю необходимо проверить сведения в ЕГРЮЛ, не числится ли он до сих пор в реестре как руководитель организации, с которой он уже не состоит в трудовых отношениях. Если сведения о нем не исключены, такому руководителю необходимо обратиться с заявлением в регистрирующий налоговый орган о том, что он больше не является руководителем организации (к заявлению должны быть приложены копия приказа об увольнении и трудовой книжки с соответствующей записью). Аналогичное заявление должно быть отправлено в территориальную налоговую инспекцию, в которой юридическое лицо поставлено на учет.

Отказ внести верные сведения в ЕГРЮЛ может быть обжалован в судебном порядке. Как отмечается в Постановлении Первого арбитражного апелляционного суда от 29.04.2013 по делу N А43-26295/2012, отсутствие правового регулирования процедуры исключения (аннулирования) из ЕГРЮЛ записи о лице, имеющем право без доверенности действовать от имени юридического лица, в условиях объективной невозможности подачи заявления в регистрирующий орган по установленной форме не может являться причиной отказа в удовлетворении заявления работника и восстановления его нарушенных прав.

Статья 281. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации

Комментарий к статье 281

**1.** В соответствии со ст. 281 положения комментируемой главы могут быть распространены на трудовые договоры, заключенные с членами коллегиального исполнительного органа организации. Однако следует помнить, что такая возможность возникает только в том случае, если она прямо предусмотрена федеральными законами или учредительными документами организации. В этих документах должно быть закреплено, какие особенности правового регулирования будут распространяться на членов коллегиального исполнительного органа.

Для того чтобы правила, установленные гл. 43 ТК, могли распространяться на иных лиц, не являющихся единоличным исполнительным органом корпорации, эти лица должны:

1) быть членами коллегиального исполнительного органа;

2) состоять с организацией в трудовых отношениях.

**2.** В соответствии со ст. 65.3 ГК РФ в корпорации образуется единоличный исполнительный орган (директор, генеральный директор, председатель и т.п.). Наряду с единоличным исполнительным органом в случаях, предусмотренных ГК РФ, другим законом или уставом корпорации, в корпорации образуется коллегиальный исполнительный орган (правление, дирекция и т.п.).

Право образовать коллегиальный исполнительный орган закреплено в **Законе об ООО**. Так, ст. 41 указанного Закона предусматривает, что, если уставом общества предусмотрено образование наряду с единоличным исполнительным органом общества также коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции и др.), такой орган избирается общим собранием участников общества в количестве и на срок, которые определены уставом общества. Уставом общества может быть предусмотрено отнесение вопросов образования коллегиального исполнительного органа общества и досрочного прекращения его полномочий к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Членом коллегиального исполнительного органа общества может быть только физическое лицо, которое может не являться участником общества.

Коллегиальный исполнительный орган общества осуществляет полномочия, отнесенные уставом общества к его компетенции.

Функции председателя коллегиального исполнительного органа общества выполняет лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, за исключением случая, если полномочия единоличного исполнительного органа общества переданы управляющему.

В **Законе об акционерных обществах** предусматривается, 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). Исполнительные органы подотчетны совету директоров (наблюдательному совету) общества и общему собранию акционеров (ст. 69).

Введение правления и включение в него ключевых топ-менеджеров позволяет усилить их ответственность за достижение результатов компании и при применении определенных правовых механизмов увеличит для компании гарантии эффективного управления. Наличие правления позволит минимизировать риски неправильных управленческих решений в текущей деятельности компании путем распределения компетенции в сфере оперативного менеджмента между коллегиальным и единоличным исполнительными органами.

Лицо, являясь членом коллегиального исполнительного органа, может заключить трудовой договор на выполнение функции исключительно члена правления (дирекции) корпоративной организации. Возможна и другая ситуация, при которой лицо, состоящее в трудовых отношениях с корпоративной организацией (например, финансовый директор, главный бухгалтер, начальник юридической службы), в дополнение к заключенному с ним трудовому договору выполняет еще и функцию члена коллегиального исполнительного органа, не вступая при этом в отношения по внутреннему совместительству. Прекращение членства такого лица в коллегиальном исполнительном органе корпорации не влечет за собой прекращения заключенного трудового договора на выполнение основной трудовой функции.

По нашему мнению, положения ст. 281 ТК могут распространяться только на первую категорию работников, с которыми заключен трудовой договор на выполнение функции исключительно члена правления (дирекции) корпоративной организации.

В таком случае с членами правления (дирекции) может быть заключен срочный трудовой договор. В отношении их может быть ограничена возможность работы по совместительству, установлена полная материальная ответственность и гражданско-правовая ответственность за убытки общества. Кроме того, трудовой договор может с такими лицами может быть расторгнут по дополнительным основаниям, предусмотренным с руководителем организации.

Однако формулировка ст. 281 ТК, указывающая на необходимость заключения с членами правления трудовых договоров, не содержит указания на то, какие именно категории работников имеются в виду, что позволяет судам при разрешении возникающих споров принимать неверные решения, что может приводить к нарушению трудовых прав работников.

В связи с этим полагаем, что ст. 281 ТК должна содержать указание на то, что особенности регулирования труда руководителя, установленные гл. 43 ТК, распространяются только на тех работников, которые заключили трудовой договор на выполнение функции исключительно члена правления (дирекции) корпоративной организации.

**3.** Перечень особенностей регулирования труда руководителя организации, определенный комментируемой главой, не является исчерпывающим. Трудовой кодекс устанавливает, что федеральными законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей организаций, а также членов их коллегиальных исполнительных органов.

Статья 282. Общие положения о работе по совместительству

Комментарий к статье 282

**1.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи совместительством является работа по трудовому договору, если:

- трудовой договор заключен работником, уже состоящим в трудовом правоотношении с тем же или с другим работодателем;

- по этому договору выполняется другая работа, помимо основной;

- выполняемая работа по другому трудовому договору является регулярной и оплачиваемой;

- другая работа выполняется работником в свободное от основной работы время.

**2.** Работник вправе заключать трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей (ч. 2 ст. 282). При этом какого-либо разрешения (согласия), в т.ч. и от работодателя по основному месту работы, на это, как правило, не требуется. Исключение составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом. Например, согласно ст. 276 ТК руководитель организации вправе работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) (см. коммент. к ст. 276).

**3.** Согласно ч. 3 комментируемой статьи работа по совместительству может выполняться как по основному месту работы, так и у других работодателей. Работа, выполняемая по другому трудовому договору у того же работодателя, называется внутренним совместительством, у другого работодателя - внешним совместительством (см. коммент. к ст. 60.1).

Комментируемая статья допускает работу в порядке внутреннего совместительства как по той же специальности (профессии или должности), по которой выполняется основная работа у данного работодателя, так и по иной. Другими словами, работник может работать в порядке как внешнего, так и внутреннего совместительства по любой обусловленной трудовым договором специальности, профессии или должности, в т.ч. и по той же, что и на основной работе.

**4.** При заключении трудового договора о работе по совместительству в нем наряду с другими обязательными условиями должно быть указано, что работа является совместительством (ч. 4 комментируемой статьи, см. также коммент. к ст. 57). Как внутреннее, так и внешнее совместительство оформляются трудовым договором, заключаемым в письменной форме. При этом должны быть соблюдены общие правила, установленные ст. ст. 67, 68 ТК (см. коммент. к ним).

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 трудовое отношение с работодателем по основному месту работы, то работа по совместительству не становится для него основной. Такой вывод вытекает из содержания ч. 4 ст. 282, согласно которой условие о работе по совместительству является обязательным условием трудового договора, и ст. 72 ТК, предусматривающей, что изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон и в письменной форме (см. коммент. к ст. 72).

**5.** Часть 5 комментируемой статьи предусматривает, каким категориям работников и при каких условиях запрещается работа по совместительству. В соответствии с ней во всех случаях не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет.

Лица, занятые по основной работе на 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. вредными и (или) опасными.

Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (см. коммент. к ст. 329). В настоящее время такой Перечень утвержден Постановлением Правительства РФ от 19.01.2008 N 16.

Не допускается работа по совместительству и в других случаях, если это прямо предусмотрено федеральным законом. Так, согласно ст. 21 **Закона о государственных и муниципальных унитарных предприятиях** руководитель унитарного предприятия не вправе быть учредителем (участником) юридического лица, занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя.

**6.** Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) в соответствии с ч. 6 комментируемой статьи определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (см. коммент. к ст. ст. 333, 350, 351).

Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

Комментарий к статье 283

Основным документом, который работник обязан предъявить при заключении трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем, является паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Работодатель не вправе требовать от поступающего на работу по совместительству трудовую книжку или выписку из нее, документы воинского учета и другие документы, предъявляемые по основному месту работы (см. коммент. к ст. 65).

Однако в тех случаях, когда от совместителя требуются специальные знания, работодатель вправе потребовать от него предъявления документов, подтверждающих наличие соответствующего образования и (или) квалификации.

К документам об образовании и (или) о квалификации в соответствии со ст. 60 Закона об образовании относятся документы об образовании, документы об образовании и о квалификации, документы о квалификации.

Документ об образовании, выдаваемый лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, подтверждает получение общего образования следующего уровня:

1) основное общее образование (подтверждается аттестатом об основном общем образовании);

2) среднее общее образование (подтверждается аттестатом о среднем общем образовании).

Документ об образовании и о квалификации, выдаваемый лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, подтверждает получение профессионального образования следующих уровня и квалификации по профессии, специальности или направлению подготовки, относящимся к соответствующему уровню профессионального образования:

1) среднее профессиональное образование (подтверждается дипломом о среднем профессиональном образовании);

2) высшее образование - бакалавриат (подтверждается дипломом бакалавра);

3) высшее образование - специалитет (подтверждается дипломом специалиста);

4) высшее образование - магистратура (подтверждается дипломом магистра);

5) высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации, осуществляемая по результатам освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программ ординатуры, ассистентуры-стажировки (подтверждается дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки).

Документ о квалификации подтверждает:

1) повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования (подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке);

2) присвоение разряда или класса, категории по результатам профессионального обучения (подтверждается свидетельством о профессии рабочего, должности служащего).

Вместо подлинных документов работник вправе представить их копии, заверенные надлежащим образом.

Если работа по совместительству связана с вредными и (или) опасными условиями труда, работник обязан предъявить справку о характере и условиях труда по основному месту работы. Это обусловлено тем, что согласно ст. 282 ТК работник, занятый по основному месту работы на вредных и (или) опасных работах, не может быть принят в порядке совместительства на работу, связанную с такими же условиями труда (см. коммент. к указанной статье).

По той же причине подобная справка необходима при поступлении в порядке совместительства на работу, непосредственно связанную с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (см. коммент. к ст. 329).

Статья 284. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству

Комментарий к статье 284

**1.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четыре часа в день.

В те дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Установив такое правило, закон вместе с тем предусмотрел некоторые гарантии, обеспечивающие охрану труда работников. В частности, законом предусмотрено, что в течение месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половину месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Исключение из этого правила в соответствии со ст. 350 ТК установлено в отношении медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа. Согласно Постановлению Правительства РФ от 12.11.2002 N 813 продолжительность их работы по совместительству не должна превышать восемь часов в день и 39 часов в неделю (см. коммент. к ст. 350).

**2.** Согласно ч. 2 ст. 284 установленные ч. 1 этой статьи ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, т.е. не более четырех часов в день и не более половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил свою трудовую деятельность в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок 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) (см. коммент. к указанным статьям).

Статья 285. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

Комментарий к статье 285

**1.** При заключении трудового договора о работе по совместительству работник и работодатель вправе сами определить условия оплаты труда. При этом условия оплаты труда совместителей, устанавливаемые в зависимости от проработанного времени или выработки, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением (см. коммент. к ст. ст. 135, 152). Обусловленные сторонами условия оплаты работы, выполняемой в порядке совместительства, должны быть указаны в трудовом договоре (см. коммент. к ст. 57).

**2.** При установлении нормированных заданий работникам, принятым на работу по совместительству с повременной оплатой труда, оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работы.

**3.** Если работник заключил трудовой договор о работе по совместительству в районе, в котором установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата его труда должна производиться с учетом этих коэффициентов и надбавок (см. коммент. к ст. ст. 316, 317).

Статья 286. Отпуск при работе по совместительству

Комментарий к статье 286

**1.** Как и все другие работники, лица, работающие по совместительству, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (см. коммент. к ст. 114). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работающих по совместительству не может быть менее 28 календарных дней, т.е. короче минимальной продолжительности, установленной ст. 115 ТК (см. коммент. к ней).

Если в порядке совместительства работник занимает должность (выполняет работу), по которой законом предусмотрен удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, то ему должен предоставляться такой же удлиненный отпуск (см. коммент. к ст. 115).

**2.** Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются совместителям одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал еще шесть месяцев, работодатель обязан предоставить ему отпуск за работу по совместительству авансом. Основанием для предоставления отпуска по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе, в т.ч. авансом, может служить справка с основного места работы о времени ежегодного оплачиваемого отпуска.

**3.** В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи работодатель обязан по просьбе работника, занятого на условиях совместительства, предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, когда продолжительность отпуска по основному месту работы больше, чем по совмещаемой работе. Работник вправе взять отпуск без сохранения заработной платы как на весь период, составляющий разницу между продолжительностью отпусков, так и на более короткий срок.

Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству

Комментарий к статье 287

**1.** Комментируемая статья устанавливает правила предоставления гарантий и компенсаций работникам, являющимся совместителями.

**2.** В соответствии с ч. 1 комментируемой статьи только по основному месту работы предоставляются гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В данном случае имеются в виду именно те гарантии и компенсации, которые установлены работникам:

- в связи с совмещением ими работы с получением образования (см. коммент. к ст. ст. 173 - 176);

- в связи с негативным воздействием на них природно-климатических факторов.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по совмещаемой работе не предоставляются, в частности: гарантии медицинского обслуживания; компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно; компенсации расходов, связанных с переездом (см. коммент. к ст. ст. 323, 325, 326).

**3.** Что касается других гарантий и компенсаций, в т.ч. предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, то они предоставляются работающим по совместительству наравне с другими работниками, т.е. в полном объеме.

В частности, совместителям, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительный отпуск за работу в указанных районах и местностях предоставляется на общих основаниях, т.е. соответственно 24 и 16 календарных дней. Для работников-совместителей общая (суммарная) продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в общем порядке: путем суммирования основного и дополнительного отпусков соответствующей продолжительности (см. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014 (ред. от 26.04.2017)).

При увольнении совместителей в связи с ликвидацией организации либо сокращением в ней численности или штата работников им на общих основаниях 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. коммент. к ст. 178).

Статья 288. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

Комментарий к статье 288

**1.** Комментируемая статья предусматривает дополнительное основание для увольнения совместителей. В соответствии с ней, помимо оснований, предусмотренных ст. 77 ТК и иными федеральными законами, трудовой договор с лицом, заключившим трудовой договор о работе по совместительству на неопределенный срок, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Как видно из содержания комментируемой статьи, дополнительное основание прекращения трудового договора может применяться не ко всем работникам, заключившим трудовой договор о работе по совместительству, а только к тем, кто заключил такой договор на неопределенный срок. Следовательно, работник, заключивший срочный трудовой договор о работе по совместительству, может быть уволен лишь на общих основаниях, предусмотренных ТК или иным федеральным законом (см. коммент. к ст. 77). Дополнительное основание, предусмотренное ст. 288, к нему не применяется.

Комментируемая статья обязывает работодателя заранее, не менее чем за две недели, и в письменной форме предупреждать работника о прекращении с ним трудового договора в связи с приемом на его место (должность) работника, для которого эта работа будет основной.

**2.** Комментируемая норма не предусматривает преимущественного права совместителей на заключение трудового договора о выполнении этой же работы как основной, если работодатель принял решение принять на эту работу другое лицо, для которого она будет основной.

В связи с этим работник, заключивший трудовой договор о работе по совместительству на неопределенный срок, не вправе требовать от работодателя принять его на это же место (должность) как на основную работу.

Вместе с тем по соглашению с работодателем работник может быть принят на работу, выполняемую им по совместительству, как на основную. Однако в этом случае трудовой договор о работе по совместительству необходимо прекратить и вместо него заключить другой трудовой договор как по основной работе.

Статья 289. Заключение трудового договора на срок до двух месяцев

Комментарий к статье 289

**1.** Трудовой кодекс под временной понимает работу, срок выполнения которой не превышает двух месяцев (ст. 59). Подобная краткосрочность трудовых отношений порождает необходимость их специального правового регулирования.

Комментируемая статья предусматривает, что при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается. Решение законодателя представляется вполне оправданным.

Во-первых, при заключении такого трудового договора не предполагается установление длительных трудовых отношений и выполнение работ совместно с коллективом постоянных работников. Во-вторых, сами работы могут иметь непрофильный для организации или временный характер.

Деловые качества временного работника могут быть проверены кадровой службой организации при переговорах о заключении трудового договора. Такая проверка проводится в ходе собеседования с работником, в процессе изучения документов, подтверждающих квалификацию, если работа требует специальных знаний или специальной подготовки.

**2.** На работников, заключивших трудовой договор сроком до двух месяцев, распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными гл. 45 ТК. Так, если работник отказывается представить какие-либо документы, помимо предусмотренных ст. 65 ТК, работодатель не вправе отказать ему в заключении трудового договора по этим основаниям.

**3.** Лица, принимаемые на работу на срок до двух месяцев, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. Запись о такой работе вносится в трудовой договор и в приказ (распоряжение) о приеме на работу. Рекомендуется указать, что данный работник принимается на срок до двух месяцев, или установить конкретный срок его работы. При этом законодатель не устанавливает минимальной продолжительности такого договора.

**4.** Поскольку ТК не воспроизвел положения действовавшего ранее законодательства, регламентировавшего порядок заключения трудового договора данного вида, следует иметь в виду, что его повторное заключение с тем же работником на тех же основаниях и для выполнения той же работы не допускается.

Дело в том, что срок выступает основным признаком трудового договора данного вида. Поэтому повторное заключение такого договора с тем же работником будет свидетельствовать о наличии в данном случае срочного трудового договора, заключенного на общих основаниях, установленных ст. ст. 58, 59 ТК.

Следует также помнить, что в случае установления в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (п. 13 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

**5.** К договорам на срок до двух месяцев должно применяться общее правило ч. 4 ст. 58 ТК: если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, он считается заключенным на неопределенный срок.

К таким договорам должно применяться и правило ст. 261 ТК, в соответствии с которым в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Статья 290. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Комментарий к статье 290

**1.** По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается (ст. 113 ТК).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа у данного работодателя, в обособленном структурном подразделении организации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Перечисленные правила применяются к работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, не в полной мере.

Правила комментируемой статьи о том, что работники могут быть с их письменного согласия привлечены к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (без отсылки к ст. 113 ТК), предполагают, что работодателю предоставлено право самостоятельно определять необходимость привлечения указанных лиц к работам в выходные и нерабочие праздничные дни. Для того чтобы это было признано законным, достаточно лишь соблюдения одного условия - наличия письменного согласия работника. При этом работодатель должен получить такое согласие в каждом конкретном случае привлечения к работе в выходной или нерабочий праздничный день независимо от того, включено ли оно в условия заключенного с работником трудового договора.

**2.** Часть 3 ст. 113 ТК предусматривает перечень случаев, наличие которых дает основание для привлечения работника к работам в выходной и нерабочий праздничный день без получения его письменного согласия. Поскольку данный перечень охватывает исключительные случаи, при наступлении которых могут возникнуть негативные последствия не только у данного работодателя, но и в целом в данной местности, то вопрос о привлечении к работе в выходные или нерабочие праздничные дни работников, заключивших трудовой договор сроком до двух месяцев, должен решаться на общих основаниях.

При этом таким работникам другой день отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни не предоставляется. Это обусловлено краткосрочностью заключенного трудового договора.

**3.** В соответствии со ст. 153 ТК работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается:

- 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 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.

Указанные правила полностью распространяются на работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Статья 291. Оплачиваемые отпуска

Комментарий к статье 291

**1.** Лица, заключившие трудовые договоры о временной работе, пользуются правом на ежегодный отпуск. Однако общие правила предоставления отпусков распространяются на данную категорию работников с определенными изъятиями.

Так, по общему правилу продолжительность ежегодного основного и дополнительных отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, имеют право на отпуск или на получение компенсации при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы, т.е. максимальная продолжительность отпуска составит четыре рабочих дня.

**2.** Как правило, при временной работе использование отпуска встречается довольно редко. Обычно работники, заключившие трудовой договор сроком на два месяца, получают денежную компенсацию.

**3.** На практике выполнение временной работы не дает права на дополнительный отпуск. Однако если работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, работал в режиме ненормированного рабочего дня, то при увольнении ему должна быть выплачена компенсация пропорционально отработанному времени.

Статья 292. Расторжение трудового договора

Комментарий к статье 292

**1.** Трудовой договор, заключенный на срок до двух месяцев, прекращается только по общим основаниям, предусмотренным ТК. Никаких изъятий гл. 45 ТК не установлено.

Вместе с тем ст. 292 предусматривает особый порядок прекращения такого трудового договора. Так, по общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не менее чем за две недели (ст. 80 ТК). В то же время работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Согласно ст. 180 ТК о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников последние предупреждаются работодателем персонально под роспись не позднее чем за два месяца до увольнения.

Работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, работодатель должен предупредить в любом из перечисленных случаев в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня.

**2.** Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается. Иное решение может быть установлено федеральными законами, коллективным договором или включено в трудовой договор по соглашению сторон.

Статья 293. Сезонные работы

Комментарий к статье 293

**1.** Особенности регулирования труда сезонных работников, т.е. работников, срок работы которых не превышает продолжительности определенного периода (сезона), трудовое законодательство предусматривает традиционно.

Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), как правило не превышающего шести месяцев.

Перечни сезонных работ, включая те, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.

Так, Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы устанавливает, что продолжительность сезонных работ в системах жизнеобеспечения населения определяется периодом предоставления соответствующих услуг.

Особенность таких сезонных работ предусматривается региональными отраслевыми тарифными соглашениями и коллективными договорами организаций.

Соглашением устанавливается перечень сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), в состав которого включается:

1) производство, передача и реализация тепловой энергии (отопительный период);

2) обеспечение сохранности имущества и оборудования для производства, передачи и реализации тепловой энергии (неотопительный период).

Отопительный период утверждается органами исполнительной власти субъектов РФ. Неотопительный период - период работ за рамками отопительного периода (п. 3.8).

В настоящее время продолжает применяться Перечень сезонных работ, утв. Постановлением НКТ СССР от 11.10.1932 N 185, в соответствии с которым в перечень сезонных работ включаются:

1) работы по ремонту находящихся в эксплуатации железнодорожных линий, подъездных путей и веток, за исключением работ, выполняемых постоянными работниками:

а) садовые, дерновые, планировочные работы, посадка деревьев;

б) мостовые (дорожные) работы; мощение, шоссировка;

в) работы по летнему ремонту железнодорожного пути: сплошная подъемка пути, смена шпал и переводных брусьев, разгонка зазоров, смена балластного слоя и пучинистого грунта; устранение и предупреждение оплывов, очистки полотна, откосов, насыпей, выемок от зарослей травы, очистка от грязи и мусора кюветов, канав и лотков;

г) работы по зимнему ремонту железнодорожного пути: перестановка щитов и кольев, разделка откосов и выемок, прорытие траншей в снегу, вскрытие русел канав, кюветов и пропуск весенних вод и льда;

2) работы по валовому (плановому) ремонту сигнализационных и централизованных устройств на железнодорожных линиях;

3) земляные работы по постройке дорог, кроме разработок подрывным способом; разработка песчаных карьеров в местности к северу от 61-й параллели;

4) работы по отоплению вагонов в поездах железных дорог, за исключением работ, производимых централизованным путем или постоянными работниками;

5) ледокольные работы и работы по уборке снега и льда:

а) ледокольные работы, за исключением работ по обслуживанию механизмов;

б) очистка и уборка снега и льда;

в) очистка снега и льда и отвозка их в затоны из каравана;

6) работы по постройке и капитальному ремонту электрической связи:

а) переустройство городских телефонных сетей с воздушных на подземно-кабельные линии в бетонной канализации и связанное с этим переустройством изготовление бетонных изделий;

б) прокладка подземных и подводных бронированных кабелей;

в) устройство воздушных столбовых и горячих городских телефонных сетей и междугородных телеграфно-телефонных линий;

г) химическая пропитка столбов, производимая на открытом воздухе;

7) работы по добыче и производству строительных материалов:

а) по добыче и подготовке к использованию строительных материалов и минерального сырья: простой глины, камня, песка, гравия, мела, кварца, шпата, каолина, известняка, алебастра, мергеля, слюды и асбеста на непостоянно разрабатываемых карьерах;

б) на непостоянно действующих заводах по производству и уборке строительного и гжельского кирпича, извести, алебастра и черепицы; заготовка и сушка сырца на гончарных заводах;

8) лесозаготовительные, сплавные и связанные с ними работы:

а) смолокурение и кучное углежжение;

б) работы по заготовке сырья для терпентинного и канифольного производства;

в) вывоз и подвозка лесоматериала, сплавного инвентаря и продфуража перевозочными средствами хозорганов;

г) укладка, переборка, выкатка и выкладка лесоматериалов и первичные работы по обработке лесосырья и лесоматериалов;

д) береговые погрузочно-разгрузочные работы по плотовому сплаву, если они выполняются особыми кадрами рабочих;

е) работы на расположенных вне оборудованных портов заводских пристанях, лесопильных заводах в навигационный период; погрузка на суда, ставка в судах и переборка экспортных лесоматериалов, если соответствующие работы не производятся кадрами постоянных грузчиков;

9) корчевка и разделка пней, выполняемые отдельно от основных лесозаготовительных работ;

10) все работы по выработке и переработке мочала;

11) погрузочно-разгрузочные и перевалочные работы при производстве основной работы, отнесенной к числу сезонных, выполняемых силами и средствами тех хозорганов, которые производят основную работу, а также погрузочно-разгрузочные и перевалочные работы, производящиеся в системе водного транспорта не свыше шести месяцев в году в зависимости от климатических условий;

12) рыболовные и зверобойные работы и связанные с ними работы по обработке рыбы и других продуктов морского и речного рыболовного и зверобойного промысла, за исключением тралового, дрифтерного и сейнерного лова, рабочих, занятых на прибрежном лове на всех путинах лова и обработке крабов на плавучих крабозаводах, судовых команд (в т.ч. команд рыбоприемного флота), а также работ по обработке и уборке рыбного товара, не связанных с путиной;

13) работы на сахаропесочных заводах, непосредственно связанные с выработкой из свеклы сахарного песка, работы по свеклосушению на свеклосушках, работы по жомосушению, выполняемые на сахаропесочных заводах в период производства сахара;

14) работы по квашению и заливке плодов и овощей;

15) работы по добыче и разработке глауберовой и самосадочной поваренной соли, ломка, возка в бугры и ссыпка соли;

16) работы по добыче фосфорита, производимые поверхностным способом, и связанные с ним работы;

17) все работы в картофелетерочном производстве;

18) работа по заготовке яиц, птицы, пера и пуха на складах, кроме работ по известкованию яиц (настоящий пункт не распространяется на птицеоткормочные заведения (инкубаторы и комбинаты));

19) папильонаж и вспомогательные работы по микроскопированию в гренажном производстве;

20) торфяные работы:

а) подготовка работ (включая сводку леса и корчевку, разделку пней);

б) добыча, сушка и уборка торфа, кроме работ на механизированных агрегатах и силовых установках (гидроторф, фрезерная и машинно-формовочная добыча, работа на формующих гусеницах и т.д.), выполняемых рабочими, состоящими в постоянном штате. К рабочим по подготовке болот, заключившим трудовой договор на срок более шести месяцев, применяется общее законодательство о труде;

21) работы, связанные с добычей благородных металлов, за исключением производимых работниками, занятыми в зимнее время на других работах у того же хозоргана:

а) работы по добыче песков из открытых разрезов, производимые исключительно в летнее время;

б) работы по отвозке песков перевозочными средствами хозорганов при условии, если они производятся одновременно с работами по добыче песков из открытых разрезов, производимые исключительно в летнее время;

в) работы по промывке песков на открытом воздухе, если эти работы производятся исключительно в летнее время;

22) триангуляционные, топографические, землеустроительные, геологические, геологоразведывательные, лесные и лесоустроительные работы, а также полевые работы, связанные со всеми исследовательскими и изыскательскими работами:

а) маркшейдерские работы и буровые работы в горной промышленности, производимые ручным способом в северных районах (Урал, Башкирия, Северный край, Западная Сибирь, Восточная Сибирь, Дальний Восток, Ленинградская область), буровые разведочные работы в других отраслях производства;

б) заготовка вешек, кольев и межевых столбов;

в) перевозка инструментов и приборов;

г) работы по установлению межевых знаков и границ, установка вешек и прорубка просек;

д) работы, непосредственно связанные с исполнением изыскательских и исследовательских работ; приготовление гидравлического раствора бетона и производство бетонной и каменной кладки;

е) зондировка и шурфование;

ж) другие подсобные работы;

23) все речные и морские изыскательские работы;

24) ирригационные и мелиоративные работы, работы по осушению и орошению, работы по строительству рыбхозов:

а) подготовительные и вспомогательные работы, упомянутые в п. 22;

б) укрепление откосов (посадка деревьев, постройка временных отводных плотин и проч.);

в) мелкие свайные работы;

г) сборка камней на поверхности земли по берегам и полям;

25) все работы по извлечению и пережогу морских водорослей в йодной промышленности и связанные с ними работы.

Впоследствии в указанный Перечень сезонных работ были добавлены работы по выгрузке, перевешиванию, транспортировке, складированию и учету шерсти, поступающей на фабрики первичной обработки шерсти и прифабричные мойки в период заготовки весенней шерсти (Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.06.1960 N 769/16 "О дополнении Перечня сезонных работ, утв. Постановлением НКТ СССР от 11.10.1932 N 185").

Кроме того, применяется утвержденный Постановлением Правительства РФ от 06.04.1999 N 382 Перечень сезонных отраслей и видов деятельности, применяемый при предоставлении отсрочки или рассрочки по уплате налога, в соответствии с которым к таким отраслям относятся:

1) в сельском хозяйстве:

- растениеводство;

- механизированные работы в полевых условиях;

- заготовки сельскохозяйственной продукции и сырья;

- звероводство;

2) в перерабатывающей промышленности:

- сезонное производство в организациях мясной и молочной промышленности;

- сезонное производство в организациях сахарной и консервной промышленности;

- производство растительных масел и жиров;

3) в рыбном хозяйстве:

- рыбохозяйственная деятельность на промысловых судах и в береговых перерабатывающих организациях;

- искусственное воспроизводство рыбных запасов;

- выращивание прудовой товарной рыбы и рыбопосадочного материала;

- добыча и переработка водорослей и морских млекопитающих;

4) в нефтедобывающей и газовой промышленности - обустройство месторождений и строительство объектов на болотистых местах и под водой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

5) в торфяной промышленности:

- добыча, сушка и уборка торфа;

- ремонт и обслуживание технологического оборудования в полевых условиях;

6) в медицинской промышленности - заготовка растительного лекарственного и эфирномасличного сырья;

7) в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности:

- заготовка и вывозка древесины;

- сплавные и лесоперевалочные работы, работы по выгрузке древесины из судов водного транспорта и выкатке древесины из воды;

- заготовка живицы, пневого осмола и бересты;

8) в легкой промышленности - сезонное производство изделий из натурального меха в организациях меховой промышленности;

9) в лесном хозяйстве:

- подготовка почвы, посев и посадка леса, уход за лесными культурами, работа в лесопитомниках;

- полевые лесоустроительные работы;

- заготовка дикорастущих лесных продуктов;

10) в охотничьем хозяйстве:

- охотничий промысел и заготовка продукции охоты;

- охрана, учет и воспроизводство охотничьих животных, включая биотехнические мероприятия и дичеразведение;

- полевые охотоустроительные работы;

11) в водном хозяйстве - дноуглубительные и берегоукрепительные работы;

12) в геологоразведке - полевые экспедиционные работы;

13) в промышленности нерудных строительных материалов - добыча песчано-гравийной смеси из русел рек;

14) в промышленности по добыче и обработке драгоценных металлов и драгоценных камней:

- добыча драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных месторождений;

- добыча драгоценных металлов из рудных месторождений малой мощности (малые золоторудные месторождения);

15) на речном и морском транспорте - перевозки пассажиров и грузов, погрузочно-разгрузочные работы в районах с ограниченными сроками навигации;

16) в судостроительной промышленности - строительство и ремонт судов внутреннего водного транспорта в районах с ограниченными сроками навигации;

17) во всех отраслях экономики - досрочный завоз продукции (товаров) в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

Постановлением Правительства РФ от 04.07.2002 N 498 утвержден Перечень сезонных отраслей промышленности, работа в организациях которых в течение полного сезона при исчислении страхового стажа учитывается с таким расчетом, чтобы его продолжительность в соответствующем календарном году составила полный год.

К таким отраслям относятся:

1) торфяная промышленность:

- болотно-подготовительные работы;

- добыча, сушка и уборка торфа;

- ремонт и обслуживание технологического оборудования в полевых условиях;

2) лесозаготовительная промышленность - добыча живицы, барраса, пневого осмола и еловой серки;

3) лесосплав:

- сброс древесины в воду;

- первичный и плотовый лесосплав;

- сортировка на воде;

- сплотка и выкатка древесины из воды;

- погрузка (выгрузка) древесины на суда;

4) лесное хозяйство (лесоразведение и лесовосстановление, в т.ч. подготовка почвы, посев и посадка леса, уход за лесными культурами, работы в лесных питомниках и полевые лесоустроительные работы);

5) маслосыродельная и молочная промышленность - сезонные работы в организациях по производству молочной продукции и в специализированных организациях по производству молочных консервов;

6) мясная промышленность - сезонные работы в организациях по производству мясных продуктов, переработке птицы и по производству мясных консервов;

7) рыбная промышленность - сезонные работы в организациях по улову рыбы, добыче китов, морского зверя, морепродуктов и переработке этого сырья, в рыбокулинарных, консервных, рыбомучных, жиромучных организациях и холодильниках рыбной промышленности, в аэроразведке;

8) сахарная промышленность - сезонные работы в организациях по производству сахара-песка и сахара-рафинада;

9) плодоовощная промышленность - сезонные работы в организациях по производству плодоовощных консервов.

До настоящего времени действует и утвержденный Постановлением Совета Министров РСФСР от 04.07.1991 N 381 Перечень сезонных работ и сезонных отраслей промышленности, работа на предприятиях и в организациях которых независимо от их ведомственной принадлежности в течение полного сезона засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы. К ним относятся:

1) работа на торфоразработках:

- болотно-подготовительные работы;

- добыча, сушка и уборка торфа;

- ремонт и обслуживание технологического оборудования в полевых условиях;

2) работа на лесозаготовках и лесосплаве:

- сброс древесины в воду, первичный и плотовой лесосплав, сортировка на воде, сплотка и выкатка древесины из воды, погрузка древесины на суда и выгрузка ее с судов;

- добыча живицы, барраса и еловой серки;

- заготовка пневого осмола;

- подготовка почвы, посев и посадка леса, уход за лесными культурами, работа в лесопитомниках;

- полевые лесоустроительные работы;

3) работа на предприятиях сезонных отраслей рыбного хозяйства, мясной и молочной промышленности;

4) работа на предприятиях сахарной и консервной отраслей промышленности.

**2.** Трудовое законодательство распространяется на работников, занятых на сезонных работах, с установленными гл. 46 ТК изъятиями. Никакие другие изъятия и ограничения прав сезонных работников, т.е. не основанные на положениях гл. 46 ТК, не допускаются. Это означает, что ни локальные акты, ни трудовой договор таких изъятий (ограничений) вводить не могут. Иное бы противоречило положениям ст. 9 ТК.

В случаях, предусмотренных законодательством, стаж работы сезонных работников в данной организации суммируется и считается непрерывным, если они проработали сезон полностью, заключили трудовой договор на следующий сезон и возвратились на работу в установленный срок. Время межсезонного перерыва в стаж работы не засчитывается.

В то же время Правительством РФ могут быть предусмотрены специальные случаи, при которых работа в течение полного сезона засчитывается в стаж, дающий право на пенсию, за один год работы.

Статья 294. Особенности заключения трудового договора о выполнении сезонных работ

Комментарий к статье 294

**1.** Лица, принимаемые на сезонные работы, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. Такое условие должно быть включено в трудовой договор, заключаемый с работниками в письменной форме. В приказе (распоряжении) о приеме на работу также должно быть указано, что работник принимается на сезонную работу.

Трудовой договор при приеме на сезонные работы может быть заключен на срок, не превышающий продолжительности сезона, но предельный срок действия договора с сезонными работниками не может по общему правилу превышать шесть месяцев.

**2.** Статья 70 ТК предусматривает, что при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Комментируемая статья эту норму воспроизводит, что является важной гарантией соблюдения трудовых прав работников.

Условие об испытании должно быть включено в трудовой договор, заключаемый с работником. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания (ст. 70 ТК).

При неудовлетворительном результате испытания применяется общий порядок прекращения трудового договора (ст. 71 ТК).

**3.** На сезонных работников распространяется общее правило: если в период испытания такой работник придет к выводу, что предложенная работа ему не подходит, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, письменно предупредив об этом работодателя за три дня.

Статья 295. Оплачиваемые отпуска работникам, занятым на сезонных работах

Комментарий к статье 295

**1.** В соответствии с комментируемой статьей работники, занятые на сезонных работах, имеют право на оплачиваемый отпуск из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

Размер компенсации за неиспользованный отпуск предоставляется им из такого же расчета. Данное положение позволяет говорить о том, что правила ст. 115 ТК (продолжительность отпуска для всех работников 28 календарных дней) к сезонным работникам не применяются. Такой вывод следует из простого арифметического расчета. Работник, проработавший в организации шесть месяцев, получит при увольнении компенсацию за 14 календарных дней отпуска. В то же время работник, отработавший в течение полного сезона - шесть месяцев, - только за 12 рабочих дней. Если установлено, что продолжительность сезона превышает шесть месяцев, указанная разница увеличится.

Принимая такое решение, законодатель руководствовался п. 29 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169, в соответствии с которым при расчете компенсации за неиспользованный отпуск в том случае, если работник не проработал в организации полного календарного года, за отработанный месяц полагалось два рабочих дня оплачиваемого отпуска.

В настоящее время Верховный Суд РФ признал указанные положения соответствующими Конституции РФ. Рассматривая 01.12.2004 дело по заявлению Т. о признании недействующим и не подлежащим применению п. 29 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169, Верховный Суд РФ указал, что не имеется оснований считать указанный пункт противоречащим Конституции РФ или ТК.

Этот нормативный правовой акт не включен в перечень утративших силу отдельных законодательных актов, изложенный в ст. 422 ТК, а согласно ст. 423 ТК законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории РФ в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12.12.1991 N 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются, поскольку они не противоречат ТК.

Статья 127 ТК устанавливает, что при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Статьей 291 ТК предусмотрена денежная компенсация за неиспользованный отпуск работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев; она выплачивается при увольнении из расчета два рабочих дня за один месяц работы. Для остальных категорий работников механизм расчета компенсации за неиспользованный отпуск в ТК не предусмотрен.

Заявитель безосновательно ссылается на наличие противоречий между оспариваемой частью нормативного акта и ст. ст. 3, 114 и 127 ТК.

Так, ст. 3 ТК запрещает дискриминацию в сфере труда, к которой относит ограничения в трудовых правах и свободах или получении преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Из оспариваемых положений нормативного правового акта не следует, что он направлен на дискриминацию работников в сфере труда.

В соответствии со ст. 114 ТК работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Данная норма ТК также не определяет порядок расчета компенсации за неиспользованный отпуск, а поэтому оспариваемая заявителем часть нормативного правового акта ей не противоречит.

Нормы Конституции РФ, приведенные Т. в своем заявлении, предоставляют право на труд, включая право на отдых и ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 37), запрет на ограничение прав, который может осуществляться только федеральным законом в указанных случаях (ст. 55) в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства, также не нарушаются оспариваемой частью нормативного акта.

С учетом изложенного Верховный Суд РФ заявление Т. о признании недействующим и не подлежащим применению п. 29 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169, оставил без удовлетворения. Определением Верховного Суда РФ от 15.02.2005 N КАС05-14 указанное решение оставлено без изменения.

**2.** Трудовой кодекс не содержит запрета на предоставление сезонным работникам удлиненных отпусков в тех случаях, когда это прямо предусмотрено законодательством (ст. 115 ТК).

Статья 296. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

Комментарий к статье 296

**1.** Прекращение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах, допускается только по общим основаниям, предусмотренным ТК. Никаких изъятий гл. 46 ТК не установлено.

Вместе с тем ст. 296 определяет иной порядок прекращения такого трудового договора. Так, по общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (ст. 80 ТК). В то же время работник, заключивший трудовой договор о сезонной работе, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

**2.** По общему правилу о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников последние предупреждаются работодателем персонально под роспись не позднее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК).

Работники, заключившие трудовой договор о сезонной работе, должны быть предупреждены о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней до увольнения.

Если трудовой договор с работником, занятым на сезонных работах, прекращается в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, выходное пособие выплачивается ему в размере двухнедельного среднего заработка.

Статья 297. Общие положения о работе вахтовым методом

Комментарий к статье 297

**1.** Вахтовый метод представляет собой особую форму организации работ, основанную на использовании трудовых ресурсов вне места их постоянного жительства при условии, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания. Работа организуется по специальному режиму труда, как правило, при суммированном учете рабочего времени, а междувахтовый отдых предоставляется в местах постоянного жительства. Вахтовый метод применяется при значительном удалении производственных объектов (участков) от места нахождения работодателя либо от места постоянного проживания работников, если выполнение работ обычными методами нецелесообразно.

**2.** Особенности регулирования трудовых отношений лиц, работающих вахтовым методом, устанавливаются ТК, иными федеральными законами и подзаконными нормативными правовыми актами, а также нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР в порядке, предусмотренном ст. 423 ТК. Основные положения о вахтовом методе организации работ были утверждены Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата ВЦСПС и Министерства здравоохранения СССР от 31.12.1987 N 794/33-82. В настоящее время указанный документ применяется в части, не противоречащей ТК РФ.

**3.** Различают две разновидности вахтового метода: внутрирегиональный и межрегиональный (или вахтово-экспедиционный). Внутрирегиональный вахтовый метод предполагает относительно небольшую продолжительность вахт (обычно от 7 до 10 суток), нахождение места постоянного жительства работников в одном регионе с местом производственной деятельности организации. Для межрегионального метода характерны более длительные вахты, а также значительная удаленность места выполнения работ от места постоянного проживания работников. Как правило, место применения труда и место жительства расположены в разных регионах, где могут существовать значительные различия в правовом регулировании трудовых отношений (например, применение в местах осуществления трудовой деятельности районных коэффициентов и северных процентных надбавок).

**4.** Целесообразность и эффективность применения вахтового метода организации работ обосновывается соответствующими технико-экономическими расчетами, а условия организации производства при вахтовом методе отражаются в разрабатываемой организацией проектно-технологической документации.

**5.** Вахтовый метод организации работ может быть установлен как для организации в целом, так и для отдельных подразделений, участков, бригад, а также в отношении нескольких или даже одного работника, что разъясняется в письме ФНС России от 13.03.2009 N 3-2-09/64@.

**6.** Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. Перемещение работников в связи с изменением места дислокации объектов (участков) работы не является переводом на другую работу и не требует согласия работников.

**7.** Направление работника на вахту не является служебной командировкой. Работник, направляемый в командировку, выполняет вне места постоянной работы конкретное служебное поручение с сохранением за ним среднего заработка и при условии выплаты суточных. При вахтовом методе работник выезжает к месту выполнения работы на определенный графиком период для осуществления своей постоянной трудовой функции, обусловленной трудовым договором. Работнику при этом выплачивается соответствующая заработная плата, одной из составных частей которой является надбавка за вахтовый метод работы.

**8.** Лица, работающие вахтовым методом, в период пребывания на объекте (участке) проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, полевых городках, а также в других специально оборудованных под жилье помещениях. Вахтовые поселки представляют собой комплекс жилых, культурно-бытовых, санитарных и хозяйственных зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности работников, работающих вахтовым методом, в период их отдыха на вахте, а также обслуживания строительной и спецтехники, автотранспорта, хранения запасов товарно-материальных ценностей. Техническое и бытовое обслуживание вахтовых поселков обеспечивается, как правило, соответствующим сменным штатным персоналом.

Вахтовые поселки сооружаются по типовым или индивидуальным проектам, включающим генеральный план поселка с привязкой к местности, состав помещений, электро-, водо- и теплоснабжение, почтово-телеграфную связь, схему подъездных путей и взлетно-посадочной полосы, обоснование способа доставки персонала, смету затрат на его строительство и содержание. Проектом решаются вопросы надлежащей организации питания, отдыха и досуга, медицинского, торгово-бытового и культурного обслуживания проживающих. Обязательным требованием при выборе места дислокации вахтового поселка является всемерное сокращение времени проезда работников от места проживания в вахтовом поселке до места работы и обратно. Проект согласовывается с соответствующим профсоюзным органом и органами государственного санитарного и пожарного надзора и утверждается руководителем организации.

Готовность вахтового поселка к передаче его в эксплуатацию определяется комиссией, в состав которой включаются представители работодателя, органов местного самоуправления, профсоюзной организации, предприятий торговли и общественного питания, санитарной и пожарной служб, органов здравоохранения. Акт комиссии о приемке вахтового поселка в эксплуатацию утверждается руководителем организации.

Следует иметь в виду, что проживание вахтового (сменного) персонала в период междувахтового отдыха в вахтовых поселках запрещается.

Работодатель вправе, не создавая вахтовых поселков, организовать за счет собственных средств проживание работников, привлекаемых к работам вахтовым методом, в иных жилых помещениях (общежитиях, гостиницах), приспособленных для обеспечения жизнедеятельности и междусменного отдыха указанных работников.

**9.** Порядок применения вахтового метода работы в конкретной организации регламентируется в соответствующем локальном нормативном акте, который принимается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом

Комментарий к статье 298

**1.** Установление ограничений на работы вахтовым методом обусловлено повышенной напряженностью режима работы на вахте, переработкой рабочего времени в пределах графика, неполноценностью междусменного отдыха, осуществлением трудовой деятельности, как правило, в неблагоприятных климатических условиях в труднодоступных и необжитых районах и местностях.

**2.** Запрещение выполнения работ вахтовым методом работникам моложе 18 лет является одним из проявлений особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, и обеспечивает сохранение физического и нравственного здоровья несовершеннолетних.

**3.** К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут быть привлечены беременные женщины. В случае наступления беременности после начала работы вахтовым методом работница в соответствии со ст. 254 ТК должна быть переведена на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

**4.** Запрещено привлекать к работам, выполняемым вахтовым методом, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Указанное ограничение в соответствии со ст. 264 ТК распространяется и на отцов, воспитывающих детей указанного возраста без матери, а также на опекунов детей, не достигших трехлетнего возраста.

**5.** Не могут привлекаться к работе вахтовым методом лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению таких работ в соответствии с медицинским заключением. Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н.

Справки и медицинские заключения выдаются гражданам при их личном обращении за получением указанных документов в медицинскую организацию при предъявлении документа, удостоверяющего личность.

Справки выдаются лечащим врачом или другими врачами-специалистами, принимающими непосредственное участие в медицинском обследовании и лечении гражданина, на основании записей в медицинской документации гражданина либо по результатам медицинского обследования в случаях, если проведение такого обследования необходимо. Фельдшер, акушерка вправе выдавать справки в случае возложения на них в установленном порядке отдельных функций лечащего врача по непосредственному оказанию медицинской помощи пациенту в период наблюдения за ним и его лечения, в т.ч. по назначению и применению лекарственных препаратов, включая наркотические лекарственные препараты и психотропные лекарственные препараты, при организации оказания первичной медико-санитарной помощи и скорой медицинской помощи. Справки могут содержать следующие сведения:

1) о факте обращения гражданина за медицинской помощью;

2) оказании гражданину медицинской помощи в медицинской организации;

3) факте прохождения гражданином медицинского освидетельствования, медицинских осмотров, медицинского обследования и (или) лечения;

4) наличии (отсутствии) у гражданина заболевания, результатах медицинского обследования и (или) лечения;

5) освобождении от посещения образовательных и иных организаций, осуществления отдельных видов деятельности, учебы в связи с заболеванием, состоянием;

6) наличии (отсутствии) медицинских показаний или медицинских противопоказаний для применения методов медицинского обследования и (или) лечения, санаторно-курортного лечения, посещения образовательных и иных организаций, осуществления отдельных видов деятельности, учебы;

7) проведенных гражданину профилактических прививках;

8) наличии (отсутствии) контакта с больными инфекционными заболеваниями;

9) освобождении донора от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования;

10) иные сведения, имеющие отношение к состоянию здоровья пациента и оказанию гражданину медицинской помощи в медицинской организации.

Справки оформляются в произвольной форме (за исключением предусмотренных в указанном документе случаев) с проставлением штампа медицинской организации или на бланке медицинской организации (при наличии), подписываются врачом (фельдшером, акушеркой), заверяются личной печатью врача и печатью медицинской организации, в оттиске которой должно быть идентифицировано полное наименование медицинской организации, соответствующее наименованию, указанному в уставе медицинской организации.

Медицинские заключения выдаются гражданам по результатам проведенных медицинских освидетельствований, медицинских осмотров, диспансеризации, решений, принятых врачебной комиссией, а также в иных случаях, когда законодательством РФ предусматривается наличие медицинского заключения.

**6.** При выполнении геологоразведочных, строительных и других работ в отдаленных, малонаселенных, труднодоступных, заболоченных и горных районах вахтово-экспедиционным методом проводятся обязательные предварительные и периодические (не реже одного раза в год) медицинские осмотры (обследования) в Порядке, предусмотренным Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда".

**7.** Работодатели, у которых работы (или часть работ) осуществляются вахтовым методом, решают с органами здравоохранения по месту расположения организации вопрос о прикреплении работников к лечебно-профилактическим учреждениям для их медицинского обеспечения (медико-санитарным частям или территориальным поликлиникам) и для проведения медицинских осмотров, обеспечивают и несут ответственность за своевременную и организованную явку работников на осмотры и обследования.

**8.** За два - четыре дня до направления в вахтовый поселок или на объект (участок) работники должны быть осмотрены терапевтом цехового участка или в поликлинике по месту жительства, контроль за прохождением этих осмотров осуществляет работодатель.

**9.** Для внесения заключений предварительных при поступлении на работу или периодических медицинских осмотров, осмотров терапевта перед непосредственным направлением в вахтовый поселок, данных о проведенных прививках на работников заводятся санитарные книжки произвольного образца.

**10.** В соответствии со ст. ст. 185 и 219 ТК за работниками, направленными на медицинский осмотр, в т.ч. внеочередной, средняя заработная плата сохраняется на все время освобождения от работы.

**11.** Об обязанности работодателя отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, и в случае выявления в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, а также об оплате времени отстранения от работы, когда работник не прошел обязательный предварительный или периодический осмотр не по своей вине, см. ст. 76 ТК и коммент. к ней.

**12.** В случае принятия работника на работу, выполняемую вахтовым методом, при наличии медицинских противопоказаний трудовой договор подлежит прекращению в соответствии со ст. 84 ТК.

Статья 299. Продолжительность вахты

Комментарий к статье 299

**1.** Время вахты включает в себя время выполнения работ на объекте, а также время междусменного отдыха, которое может быть использовано либо непосредственно на объекте (участке), либо в вахтовом поселке, общежитии или иных специально приспособленных жилых помещениях, оплачиваемых за счет средств работодателя.

**2.** Согласно общему правилу, предусмотренному комментируемой статьей, продолжительность вахты не должна быть более одного месяца. Работодателю предоставлено право в исключительных случаях (т.е. принимая во внимание отдаленность и труднодоступность места производства работ, ограниченные возможности использования транспортных средств, иные неблагоприятные факторы) увеличить на отдельных объектах продолжительность вахты до трех месяцев. Такое решение принимается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и фиксируется в соответствующем локальном нормативном акте.

**3.** В случае неприбытия вахтового (сменного) персонала руководители организаций, осуществляющих работы вахтовым методом, могут привлекать работников к работе сверх продолжительности рабочего времени, установленного графиками работы на вахте, до прибытия смены. Привлечение к сверхурочной работе осуществляется в соответствии с правилами, предусмотренными ст. 99 ТК, т.е. при условии письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Переработка рабочего времени оплачивается как сверхурочная работа в размерах, установленных ст. 152 ТК. В этих случаях работодатель обязан принять все меры для организации доставки вахтового (сменного) персонала в кратчайшие сроки.

Статья 300. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом

Комментарий к статье 300

**1.** При вахтовом методе организации работы вводится суммированный учет рабочего времени, когда установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена и образующаяся в период вахты переработка рабочих часов балансируется в рамках более длительного учетного периода с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за данный период не превышала нормального количества рабочих часов. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н.

**2.** Порядок введения суммированного учета рабочего времени и конкретная продолжительность учетного периода (месяц, квартал, иной более длительный период, не превышающий одного года) определяются исходя из специфики работы и условий ее выполнения и фиксируются в правилах внутреннего трудового распорядка, принимаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов.

**3.** В учетный период включаются все рабочее время, время проезда от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также все виды времени отдыха (перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) и еженедельный отдых, нерабочие праздничные дни, междувахтовый отдых), которые приходятся на соответствующий календарный период. Если работник в учетном периоде или на вахте отсутствовал на работе, но за ним сохранялось место работы (например, в случае временной нетрудоспособности, привлечения к выполнению государственных или общественных обязанностей, в связи с использованием отпуска (ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, учебного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы), из нормы рабочего времени за учетный период должны быть исключены рабочие часы по календарю, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

**4.** В ч. 3 комментируемой статьи предусмотрена обязанность работодателя вести учет рабочего времени, а также времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период.

Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом

Комментарий к статье 301

**1.** Особенности режима труда и отдыха отражаются в графике работы на вахте, который представляет собой локальный нормативный акт, утверждаемый работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График работы на вахте должен быть доведен до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие в отличие от графиков сменности, которые согласно ст. 103 ТК доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

**2.** Согласно ст. 100 ТК особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников в связи с особым характером работы должны определяться в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. В настоящее время применяются правила, установленные Основными положениями о вахтовом методе организации работ, действующими в части, не противоречащей ТК РФ.

**3.** Продолжительность ежедневной работы (смены) при вахтовом методе организации работ не должна превышать 12 часов. Особые требования к продолжительности рабочей смены при вахтовом методе в случае длительного перелета предусмотрены в п. 14.6 разд. XIV (Требования к условиям труда при вахтово-экспедиционном методе строительства) Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 11.06.2003 N 141 "О введении в действие Санитарных правил и нормативов СанПиН 2.2.3.1384-03" (вместе с СанПиН 2.2.3.1384-03. 2.2.3 "Гигиена труда. Предприятия отдельных отраслей промышленности, сельского хозяйства, связи. Гигиенические требования к организации строительного производства и строительных работ. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы"), согласно которому при перелете в пределах двух часовых и трех климатических поясов при 12-часовой рабочей смене первая смена ограничивается до 8 ч, вторая - до 9 ч, а третья - до 10 ч.

**4.** При работе вахтовым методом продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

**5.** При вахтовом методе организации работ продолжительность еженедельного отдыха может быть уменьшена до 24 часов, что обусловлено применением суммированного учета рабочего времени и увеличением до 12 часов продолжительности ежедневной работы (смены), хотя по общему правилу, предусмотренному ст. 110 ТК, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 часов. При работе вахтовым методом количество дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее количества полных недель этого месяца. Дни еженедельного отдыха могут приходиться на любые дни недели, что определяется графиком работы на вахте.

Недоиспользованные в этом случае часы ежедневного (междусменного) отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дни междувахтового отдыха) в течение учетного периода.

**6.** Количество дней междувахтового отдыха определяется исходя из количества часов переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте. В ч. 4 комментируемой статьи предусмотрена возможность накопления в течение календарного года указанных часов переработки рабочего времени, не кратных целому рабочему дню, и суммирования их до целых рабочих дней с тем, чтобы впоследствии предоставить их в качестве дополнительных дней междувахтового отдыха.

**7.** Работникам, уволившимся до окончания учетного периода, дата увольнения с их согласия может указываться с учетом полагающихся дней междувахтового отдыха.

**8**. День междувахтового отдыха оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада)) за день работы без применения районных коэффициентов и надбавок за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

**9.** Дни междувахтового отдыха предоставляются в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте. В случае переработки рабочего времени сверх графика должны применяться правила привлечения к сверхурочной работе и ее оплаты, предусмотренные ст. ст. 99 и 152 ТК.

Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

Комментарий к статье 302

**1.** Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы в федеральных государственных органах, федеральных государственных учреждениях определены в Постановлении Правительства РФ от 03.02.2005 N 51 "О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета", согласно которому работникам указанных организаций, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в следующих размерах:

в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 75% тарифной ставки (оклада);

в районах Сибири и Дальнего Востока - 50% тарифной ставки (оклада);

в остальных районах - 30% тарифной ставки (оклада).

**2.** Размер надбавки не должен превышать размер установленной нормы расходов на выплату суточных, предусмотренных для лиц, работающих в федеральных государственных органах, федеральных государственных учреждениях, за каждый день их нахождения в служебной командировке на территории РФ. В соответствии с Постановлением 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" возмещение расходов на выплату суточных работникам указанных организаций осуществляется в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке.

Исчисление надбавки за месяц производится путем деления месячной тарифной ставки (оклада) работника на количество календарных дней соответствующего месяца и умножения на сумму календарных дней пребывания работника в местах производства работ в период вахты и фактических дней его нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно в этом месяце и на установленный для конкретного региона размер надбавки.

При выплате надбавки полевое довольствие не выплачивается.

Надбавка начисляется без применения районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**3.** Размеры, порядок и условия выплаты надбавки за вахтовый метод работы в государственных органах субъектов РФ, государственных учреждениях субъектов РФ, органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях устанавливаются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Например, в соответствии с Постановлением Правительства Республики Коми от 09.11.2012 N 478 "О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам государственных учреждений Республики Коми" размер указанной надбавки составляет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 75% должностного оклада, оклада, тарифной ставки, а в остальных районах - 30% должностного оклада, оклада, тарифной ставки. При этом размер надбавки не должен превышать размер установленной нормы расходов на выплату суточных, предусмотренных работникам государственных учреждений Республики Коми, за каждый календарный день их нахождения в служебной командировке.

**4.** Размеры, порядок и условия выплаты надбавки за вахтовый метод работы у других работодателей могут быть определены коллективным договором, соответствующим локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с правилами, предусмотренными ст. 372 ТК, а также индивидуальным трудовым договором с конкретным работником. Так, в п. 3.23 Отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2017 - 2020 годы предусмотрено, что работникам работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, в коллективных договорах, трудовых договорах и локальных нормативных актах рекомендуется устанавливать надбавку за вахтовый метод работы в размере 75% месячной тарифной ставки (оклада). При этом размер надбавки не должен превышать размер установленной нормы расходов на выплату суточных, предусмотренный работникам организаций за каждый день нахождения в служебной командировке на территории РФ.

**5.** Объем гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, дифференцирован в зависимости от места их постоянного проживания. Работникам, выезжающим в указанные районы из других регионов, расположенных за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, предоставляются "северные" дополнительные отпуска, а также устанавливаются районные коэффициенты и выплачиваются процентные надбавки в порядке, размерах и на условиях, которые предусмотрены для работников, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В ч. 6 комментируемой статьи предусмотрены специальные правила исчисления стажа работы, дающего указанным работникам право на соответствующие гарантии и компенсации, в который включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) к месту выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте.

Если же работники постоянно проживают в северных районах и выезжают для выполнения работ вахтовым методом в те же или другие районы Крайнего Севера или в приравненные к ним местности, то они имеют право на весь комплекс гарантий и компенсаций, предусмотренных в гл. 50 ТК.

**6.** Решением Верховного Суда РФ от 17.12.1999 N ГКПИ99-924 признана недействительной ч. 2 п. 2.5 Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 N 794/33-82 "Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ" в части положения "Об оплате предприятием проезда работников от места их постоянного жительства и обратно". Таким образом, в настоящее время работодатель не обязан оплачивать проезд работников, выполняющих работы вахтовым методом, от места их постоянного жительства до места нахождения работодателя (пункта сбора) и обратно.

**7.** Отдельные гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом, предусмотрены Основными положениями о вахтовом методе. Так, в случаях задержки вахтового (сменного) персонала в пути возмещение работникам расходов по найму жилого помещения осуществляется применительно к нормам, предусмотренным законодательством о служебных командировках (п. 5.7). Согласно п. 5.8 указанных Основных положений в тех случаях, когда работник по уважительным причинам своевременно не прибыл к пункту сбора вахтового (сменного) персонала и до объекта работы следовал самостоятельно, работодатель должен возместить ему транспортные расходы применительно к нормам, предусмотренным законодательством о служебных командировках.

Статья 303. Заключение трудового договора с работодателем - физическим лицом

Комментарий к статье 303

**1.** Исходя из специфики правового положения работников, работающих по трудовым договорам у работодателей - физических лиц, ТК устанавливает особенности трудового договора, заключаемого работником с работодателем - физическим лицом.

Во-первых, при заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную ТК или иным федеральным законом работу, определенную этим договором. Это означает, что трудовая функция работников, наименование профессии или должности определяются по соглашению между работником и работодателем и могут не соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику.

Во-вторых, закон обязывает работодателя включить в письменный трудовой договор с работником все условия, существенные для работника и работодателя. Иными словами, в такой трудовой договор могут включаться любые условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с действующим законодательством, а условия такого договора не подразделяются на обязательные и дополнительные.

**2.** Согласно положениям ст. 20 ТК заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

При этом законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы. Данное положение налагает на указанных лиц дополнительную ответственность и способствует усилению контроля за деятельностью несовершеннолетних или лиц, признанных судом ограниченно дееспособными.

**3.** Работодатель - физическое лицо обязан:

- оформить трудовой договор с работником в письменной форме;

- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;

- оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Такая обязанность возлагается на работодателя - физическое лицо для того, чтобы максимально гарантировать соблюдение трудовых прав работника, защитить его от произвольных действий и решений работодателя.

В трудовой договор могут быть по соглашению сторон включены следующие условия:

- о режиме труда и отдыха;

- предоставлении и об использовании отпуска;

- особенностях исполнения трудовой функции;

- точное наименование трудовой функции;

- об изменении условий труда, существенных для сторон;

- установлении испытания и о порядке его прохождения;

- оплате труда;

- гарантийных и компенсационных выплатах во время работы и при увольнении и др.

**4.** Обязанность зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту жительства (в соответствии с регистрацией) возлагается только на работодателя, не являющегося индивидуальным предпринимателем.

Если такой работодатель по каким-либо причинам уклоняется от регистрации договора, он может быть привлечен к ответственности в порядке, установленном законом.

Порядок регистрации трудового договора, заключаемого работодателем - физическим лицом и работником, определяется законодательством субъектов РФ.

Так, в соответствии со ст. 7 Закона Тюменской области от 08.07.2003 N 155 "О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области" работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, в течение семи дней с момента заключения с работником письменного трудового договора обязан представить его для регистрации в орган местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Для регистрации трудового договора работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, должен представить в орган местного самоуправления следующие документы: заявление; два экземпляра трудового договора; копию трудового договора, которая остается в органе местного самоуправления; паспорт или иной документ, удостоверяющий личность работодателя.

В случае если для регистрации представлены не все требуемые документы, орган местного самоуправления письменно уведомляет работодателя о необходимости представить недостающие документы в 10-дневный срок.

Перед регистрацией орган местного самоуправления проводит проверку трудового договора на соответствие действующему законодательству.

Орган местного самоуправления осуществляет регистрацию трудового договора в течение 14 дней со дня поступления заявления о регистрации со всеми требуемыми документами. Регистрация осуществляется органом местного самоуправления в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в соответствии с указанным Законом.

Оба экземпляра зарегистрированного трудового договора возвращаются работодателю - физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, о чем делается соответствующая запись в регистрационном журнале, скрепляемая подписью работодателя. Копия зарегистрированного трудового договора хранится в органе местного самоуправления. Один экземпляр зарегистрированного трудового договора вручается работнику.

Решением городской Думы города Таганрога от 30.11.2006 N 377 утверждено Положение о регистрации трудовых договоров, заключаемых между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, в администрации города Таганрога.

Регистрации подлежат все трудовые договоры, заключаемые между работниками и работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, на территории города Таганрога.

Структурным подразделением администрации города Таганрога, уполномоченным на регистрацию трудовых договоров, является Управление экономики и промышленной политики.

В течение трех дней с момента заключения трудового договора работодатель направляет в Управление экономики и промышленной политики: заявление на имя начальника Управления экономики и промышленной политики (произвольной формы) о регистрации трудового договора; три экземпляра трудового договора, оформленного в соответствии с требованиями ТК, один из которых остается в Управлении экономики и промышленной политики.

Управление экономики и промышленной политики в течение двух рабочих дней с момента получения от работодателя вышеперечисленных документов производит регистрацию трудовых договоров, а именно: вносит запись в журнал регистрации трудовых договоров с присвоением порядкового номера каждому договору; проставляет штамп на трудовом договоре о регистрации с указанием номера согласно записи в регистрационном журнале.

Изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, регистрируются работодателем в течение трех дней в Управлении экономики и промышленной политики в порядке, аналогичном порядку регистрации трудовых договоров, установленному вышеназванным Положением.

Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 29.11.2006 N 576 утверждены Рекомендации о порядке регистрации трудовых договоров, заключенных между работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, и работниками.

В соответствии с данными Рекомендациями регистрация трудового договора осуществляется по месту жительства работодателя (в соответствии с регистрацией) в соответствующем органе местного самоуправления муниципального района, городского округа (далее - регистрирующий орган) или в ином органе, определяемом органом местного самоуправления муниципального района (городского округа), по письменному заявлению работодателя.

В целях регистрации трудового договора работодатель в течение пяти дней со дня его заключения представляет в регистрирующий орган: письменное заявление; оригинал трудового договора, хранящийся у работодателя, и его копию; паспорт; идентификационный номер налогоплательщика.

Регистрирующий орган в пятидневный срок со дня обращения работодателя со всеми документами, предусмотренными п. 2.2 вышеуказанных Рекомендаций, осуществляет регистрацию договора в журнале регистрации трудовых договоров (далее - журнал) по прилагаемой к Рекомендациям форме (не приводится). Журнал прошнуровывается и скрепляется печатью (штампом) регистрирующего органа, страницы пронумеровываются.

При регистрации договора в журнале указываются: данные работодателя (фамилия, имя, отчество, паспортные данные, идентификационный номер налогоплательщика); данные работника (фамилия, имя, отчество, паспортные данные, номер страхового свидетельства государственного пенсионного страхования); дата заключения договора, вид договора, срок его действия. После занесения указанных сведений в журнал в трудовом договоре делается отметка с указанием даты и номера его регистрации, которая скрепляется печатью (штампом) регистрирующего органа.

Продление срока действия срочного трудового договора, аннулирование или прекращение трудового договора, а также внесение изменений и дополнений в него подлежат регистрации в вышеуказанном порядке.

Для регистрации прекращения трудового договора дополнительно представляются документы, подтверждающие прекращение трудовых отношений (копии заявления работника, приказа (распоряжения) об увольнении с предъявлением оригиналов).

Регистрация осуществляется безвозмездно.

Информация, полученная регистрирующим органом, является конфиденциальной. В случае необходимости работники и работодатели могут в письменной форме обратиться в регистрирующий орган в целях получения соответствующей справки.

Регистрирующий орган выдает справку исходя из информации, отраженной в журнале. В случае отсутствия информации в журнале регистрирующий орган выдает справку об отсутствии информации о регистрации трудового договора.

В случае смерти работодателя или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в регистрирующий орган, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора. Регистрация факта прекращения трудового договора осуществляется на основании заявления работника и документов, подтверждающих смерть работодателя, отсутствие сведений о месте его пребывания и иные обстоятельства, не позволяющие продолжать трудовые отношения.

В городе Москве не принято специальное постановление, касающееся регистрации таких трудовых договоров. Право регистрировать договоры, заключаемые с работодателями, не являющимися индивидуальными предпринимателями, предоставляется муниципальным образованиям.

Так, распоряжением руководителя муниципального образования Выхино-Жулебино от 31.03.2003 N 92 принято Положение о порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, с работниками в муниципальном образовании Выхино-Жулебино.

В соответствии с указанным распоряжением под регистрацией трудовых договоров понимается: экспертиза соответствия трудового договора ТК; присвоение регистрационного номера; занесение в реестр трудовых договоров.

Регистрация трудовых договоров имеет уведомительный характер. Вступление трудового договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации. Обязанность представления трудовых договоров на регистрацию в орган местного самоуправления в соответствии со ст. 303 ТК лежит на работодателе - физическом лице.

Должностное лицо органа местного самоуправления, ответственное за регистрацию трудовых договоров, назначается руководителем муниципального образования.

Для регистрации трудового договора работодатель - физическое лицо представляет: заявление о регистрации трудового договора; подлинник трудового договора в трех экземплярах; паспорт или иной документ, удостоверяющий личность работодателя - физического лица, и его копию; паспорт или иной документ, удостоверяющий личность работника, и его копию.

Документы представляются непосредственно работодателем или уполномоченным им лицом, действующим на основании доверенности.

Муниципалитет обеспечивает учет и хранение всех представленных при регистрации документов.

Факт принятия документов для рассмотрения подтверждается выдачей расписки работодателю - физическому лицу, где указываются: фамилия, имя, отчество лица, представившего документы к регистрации; дата принятия документов; должность, фамилия, имя, отчество должностного лица, принявшего документы.

Расписка удостоверяется личной подписью должностного лица, принявшего документы, печатью органа местного самоуправления.

В случае если в результате проведения экспертизы выявлено несоответствие представленного на регистрацию трудового договора требованиям трудового законодательства, орган местного самоуправления может направить заявителю уведомление о необходимости приведения положений трудового договора в соответствие с требованиями законодательства, устранения выявленных нарушений.

В случае отказа работодателя - физического лица устранить выявленные нарушения и внести соответствующие изменения в трудовой договор либо в случае непредставления в орган местного самоуправления в течение одного месяца со дня получения уведомления об устранении нарушений трудового договора орган местного самоуправления направляет сведения о трудовом договоре и имеющихся в нем нарушениях в органы федеральной инспекции по труду.

Регистрация трудового договора осуществляется путем проставления штампа с указанием наименования органа местного самоуправления, регистрационного номера, даты регистрации, должности, фамилии и подписи лица, ответственного за регистрацию, заверенной печатью.

Регистрационный номер трудового договора состоит из порядкового номера записи в реестре трудовых договоров.

После проведения регистрации два экземпляра трудового договора возвращаются работодателю, третий остается в органе местного самоуправления. Факт получения двух экземпляров зарегистрированного трудового договора работодателем удостоверяется его подписью в реестре трудовых договоров.

Регистрация трудовых договоров осуществляется в течение семи рабочих дней со дня представления документов.

Распоряжением руководителя муниципалитета Орехово-Борисово Южное от 24.10.2006 N МОЮ-04-239 утверждено Положение о порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, с работниками в муниципалитете внутригородского муниципального образования Орехово-Борисово Южное в городе Москве.

Положение распространяется на работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями (далее - работодатель), местом жительства (в соответствии с регистрацией) которых является внутригородское муниципальное образование Орехово-Борисово Южное в городе Москве (район Орехово-Борисово Южное в городе Москве).

Под регистрацией трудовых договоров понимается: экспертиза соответствия трудового договора ТК; присвоение регистрационного номера; занесение в реестр трудовых договоров.

Регистрация трудовых договоров имеет уведомительный характер. Вступление трудового договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

Обязанность представления трудовых договоров на регистрацию в муниципалитет внутригородского муниципального образования Орехово-Борисово Южное в городе Москве лежит на работодателе.

Должностным лицом органа местного самоуправления внутригородского муниципального образования Орехово-Борисово Южное в городе Москве - муниципалитета, ответственным за регистрацию трудовых договоров, является юрисконсульт муниципалитета.

Для регистрации трудового договора работодатель представляет: заявление о регистрации трудового договора; подлинник трудового договора в трех экземплярах; паспорт или иной документ, удостоверяющий личность работодателя, и его копию; паспорт или иной документ, удостоверяющий личность работника, и его копию.

Ответственность за достоверность сведений в договоре, в т.ч. паспортных данных и подписей работника и работодателя, несет работодатель.

Документы представляются непосредственно работодателем или уполномоченным им лицом, действующим на основании доверенности, оформленной в соответствии с законодательством РФ.

Муниципалитет обеспечивает учет и хранение всех представленных при регистрации документов.

Факт принятия документов для рассмотрения подтверждается выдачей расписки работодателю.

Расписка удостоверяется личной подписью должностного лица, принявшего документы, печатью органа местного самоуправления внутригородского муниципального образования Орехово-Борисово Южное в городе Москве.

В случае если в результате проведения экспертизы выявлено несоответствие представленного на регистрацию трудового договора требованиям трудового законодательства, муниципалитет вправе направить заявителю уведомление о приведении положений трудового договора в соответствие с требованиями законодательства РФ, устранении выявленных нарушений.

В случае отказа работодателя от устранения выявленных нарушений и внесения соответствующих изменений в трудовой договор либо в случае непредставления в муниципалитет в течение одного месяца со дня получения уведомления об устранении нарушений законодательства РФ трудового договора с внесенными изменениями муниципалитет направляет сведения о трудовом договоре и имеющихся в нем нарушениях в органы федеральной инспекции по труду.

Регистрация трудового договора осуществляется путем проставления штампа с указанием наименования органа местного самоуправления, регистрационного номера, даты регистрации, должности, фамилии и подписи лица, ответственного за регистрацию, заверенной печатью.

Регистрационный номер трудового договора состоит из порядкового номера записи в реестре трудовых договоров.

После проведения регистрации трудового договора два экземпляра вышеназванных документов возвращаются работодателю, один экземпляр остается в муниципалитете.

Факт получения двух экземпляров зарегистрированного трудового договора работодателем удостоверяется его подписью в реестре трудовых договоров.

Регистрация трудовых договоров осуществляется в течение семи рабочих дней со дня представления документов.

Регистрация факта прекращения трудового договора имеет уведомительный характер.

Обязанность представления сведений о прекращении трудового договора на регистрацию в муниципалитет лежит на работодателе.

В случае возникновения обстоятельств, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора работодателем, данное право предоставляется работнику в течение одного месяца со дня возникновения вышеуказанных обстоятельств.

Трудовой договор с работником, работающим у работодателя, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК и (или) трудовым договором.

Для регистрации прекращения (расторжения) трудового договора работодателем представляются следующие документы: заявление на регистрацию прекращения (расторжения) трудового договора, подписанное работодателем, подтверждающее, что трудовой договор расторгнут по основаниям, предусмотренным ТК и (или) трудовым договором; экземпляр трудового договора, хранящийся у работника; экземпляр трудового договора, хранящийся у работодателя; паспорт работодателя.

Документы для регистрации прекращения трудового договора представляются работодателем в регистрирующий орган не позднее трех дней с момента его расторжения.

Регистрация прекращения трудового договора осуществляется в течение семи рабочих дней с момента представления документов в регистрирующий орган.

Регистрация прекращения трудового договора осуществляется путем проставления на трудовом договоре специального штампа и даты регистрации прекращения трудового договора, подписи должностного лица местного самоуправления, ответственного за регистрацию трудовых договоров. В реестре трудовых договоров данный договор помечается как прекративший действие и указывается дата расторжения.

Работодателю возвращаются два экземпляра зарегистрированных трудовых договоров.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок, о чем делается пометка в реестре трудовых договоров.

Данные о регистрации прекращения трудового договора заносятся в реестр трудовых договоров.

Сведения о регистрации трудовых договоров и факта их прекращения заносятся в реестр трудовых договоров, который ведется на бумажном носителе.

Трудовым договорам присваивается регистрационный номер в порядке их поступления.

Реестр трудовых договоров содержит следующие сведения: фамилия, имя, отчество работодателя; паспортные данные работодателя; идентификационный номер налогоплательщика работодателя - физического лица (при его наличии); паспортные данные работника; идентификационный номер работника (при его наличии); дата начала действия трудового договора; срок действия трудового договора (на неопределенный срок, срочный трудовой договор); дата регистрации трудового договора и регистрационный номер; дата расторжения трудового договора и основание; дата выдачи документов работодателю.

Сведения о трудовом договоре заносятся в реестр трудовых договоров в течение семи дней со дня представления документов.

Третий экземпляр трудового договора и копии представленных для его регистрации документов подшиваются в папки для хранения личных дел работников.

Сведения, содержащиеся в реестре, могут быть предоставлены исключительно по запросам:

- работника - в течение семи рабочих дней со дня поступления письменного заявления;

- работодателя - в течение семи рабочих дней со дня поступления письменного заявления;

- органов государственной власти или органов местного самоуправления - в соответствии с их компетенцией и полномочиями, определенными законодательством РФ.

Выписка из реестра или копии документов выдаются заявителю при наличии документов, удостоверяющих личность заявителя. Получение документов заверяется личной подписью заявителя.

Сведения, содержащие персональные данные работников и работодателей, относятся к конфиденциальной информации. Порядок их предоставления регулируется законодательством РФ.

Работодатели несут ответственность за регистрацию трудовых договоров в соответствии с законодательством РФ.

Должностные лица местного самоуправления, на которых возложены обязанности по регистрации трудовых договоров, включая факт прекращения трудовых договоров, несут ответственность за разглашение и несанкционированное использование полученной в ходе исполнения обязанностей информации в соответствии с законодательством РФ.

**5.** Регистрация трудовых договоров, заключаемых с работниками работодателями - физическими лицами, имеет уведомительный характер.

Вместе с тем на практике может возникнуть вопрос о том, каковы правовые последствия отсутствия такой регистрации.

Отсутствие регистрации не делает договор недействительным или незаключенным, т.е. работодатель будет обязан выплатить работнику заработную плату и оформить с ним трудовые отношения надлежащим образом. Период работы в этом случае будет засчитан работнику в трудовой стаж.

В то же время при оспаривании одной из сторон тех или иных условий доказывание будет затруднено.

В этой связи Пленум Верховного Суда РФ в **Постановлении от 29.05.2018 N 15** отмечает, что судам необходимо учитывать, что обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу ч. 1 ст. 67 и ч. 3 комментируемой статьи возлагается на работодателя - физическое лицо, являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем, и на работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям.

При этом отсутствие оформленного надлежащим образом, т.е. в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания ст. ст. 11, 15, ч. 3 ст. 16 и ст. 56 ТК во взаимосвязи с положениями ч. 2 ст. 67 ТК следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе.

Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный ст. 67 ТК срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (ст. 22 ТК).

При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений ст. ст. 2, 67 ТК необходимо иметь в виду, что, если такой работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель - физическое лицо (являющийся индивидуальным предпринимателем и не являющийся индивидуальным предпринимателем) и работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям.

Представителем работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем) и работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, признается лицо, осуществляющее от имени работодателя полномочия по привлечению работников к трудовой деятельности. Эти полномочия могут быть возложены на уполномоченного представителя работодателя не только в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами, заключенным с этим лицом трудовым договором, но и иным способом, выбранным работодателем.

При разрешении судами споров, связанных с применением ст. 67.1 ТК, устанавливающей правовые последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом, судам следует исходить из презумпции осведомленности работодателя о работающих у него лицах, их количестве и выполняемой ими трудовой функции.

Все неясности и противоречия в положениях, определяющих ограничения полномочий представителя работодателя по допущению работников к трудовой деятельности, толкуются в пользу отсутствия таких ограничений.

Статья 304. Срок трудового договора

Комментарий к статье 304

**1.** Статья 304 действует в ред. **Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ**. Новая редакция существенно изменяет правила установления трудовых отношений на определенный срок между работниками и физическими лицами, выступающими в качестве работодателей. Если ранее такой договор мог быть заключен любым работодателем - физическим лицом, то в настоящее время вопрос решен иначе.

Правом выбирать, какие договоры заключить - срочные или на неопределенный срок, наделены только работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями. Иными словами, для них заключение срочного трудового договора есть вопрос соглашения сторон. При этом сторонам предоставляется право считать нормы ст. ст. 58 и 59 ТК рекомендательными.

Срочные трудовые договоры обычно заключаются в случаях, когда работодатели - физические лица не могут спрогнозировать получение доходов на достаточно длительную перспективу. Работники также могут быть заинтересованы в установлении трудовых отношений на определенный срок, что особенно актуально при применении труда домашних работников (условия труда могут быть неприемлемы, может сложиться личная неприязнь, препятствующая продолжению трудовых отношений, и проч.).

**2.** Работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны выполнять требования ст. ст. 58 и 59 ТК.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Так, по соглашению сторон срочный трудовой договор заключается:

- 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);

- поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

- лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами. Например, срок трудового договора со стажером адвоката не может превышать два года (ст. 28 **Закона об адвокатской деятельности**).

**3.** В соответствии с п. 25 **Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15**, решая вопрос об обоснованности заключения срочного трудового договора с работником, работающим у работодателя - физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем, или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, необходимо иметь в виду, что такой договор может заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в иных случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

Статья 305. Режимы труда и отдыха

Комментарий к статье 305

**1.** В соответствии с комментируемой статьей рабочее время и время отдыха определяются соглашением сторон. При этом стороны вправе разделить рабочий день на части и устанавливать перерывы в течение рабочего дня, разделить отпуск на две, три части и т.п.

Вместе с тем законодатель предусматривает, что продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - меньше, чем установленные ТК.

Данная норма означает, что работникам, привлекаемым к работам работодателями - физическими лицами, не может быть установлен суммированный учет рабочего времени, если учетный период превышает неделю.

В случае привлечения своих работников к труду в ночное время работодатели - физические лица должны учитывать ограничения, установленные для отдельных категорий работников (женщины, несовершеннолетние и др.).

**2.** Порядок ведения учета рабочего времени устанавливает работодатель. Формы, определяемые Росстатом в централизованном порядке, имеют рекомендательный характер.

Отпуск работников, нанятых физическими лицами, должен быть не менее 28 календарных дней. Время и порядок использования отпуска (полностью, по частям) также определяются сторонами.

Работодатель - глава крестьянского (фермерского) хозяйства вправе предоставить отпуск работникам в зависимости от цикличности производства сельскохозяйственной продукции.

Является ли составление графика отпусков (ст. 123 ТК) обязанностью работодателя - физического лица, или это его право? Представляется, что в тех случаях, когда работодатель не является индивидуальным предпринимателем (а также не является частным нотариусом или адвокатом), он может предоставлять отпуска по упрощенной схеме, без определенного заранее графика. Если же речь идет об индивидуальном предпринимателе, то он по своему правовому статусу практически приравнен к работодателям - юридическим лицам; значит, он обязан составлять график отпусков. Исключение возможно лишь для тех индивидуальных предпринимателей, которые в соответствии с законом отнесены к субъектам малого предпринимательства.

По соглашению сторон работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы.

Статья 306. Изменение определенных сторонами условий трудового договора работодателем

Комментарий к статье 306

**1.** Под условиями, определенными сторонами трудового договора, понимаются в первую очередь обязательные условия, которые должны быть включены в договор в силу прямого предписания ст. 57 ТК, кроме того, дополнительные условия, включаемые в трудовой договор по соглашению сторон, не ухудшающие положения работника.

Статья 306 устанавливает особый порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора, как обязательных, так и дополнительных. К сожалению, комментируемая статья недостаточно четко определяет, вправе ли работодатель - физическое лицо изменять условие о трудовой функции работника. Полагаем, что ответ на данный вопрос должен быть отрицательным. По смыслу ст. 74 ТК изменение определенных сторонами условий трудового договора предполагает изменение любых его условий, за исключением условия о трудовой функции. Последним в соответствии со ст. 303 ТК является условие о выполнении работы, определенной трудовым договором. Соответственно, данное условие не может быть изменено работодателем - физическим лицом в одностороннем порядке.

**2.** Работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, имеют право произвольно изменять определенные сторонами условия трудового договора (за исключением условия о выполнении работы, определенной трудовым договором). Единственное, что обязан сделать такой работодатель, - это письменно уведомить работника о предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора.

**3.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора работодателем - индивидуальным предпринимателем допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 74 ТК, когда такое изменение допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, и не влечет изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 14 календарных дней.

Статья 307. Прекращение трудового договора

Комментарий к статье 307

**1.** Статья 307 предоставила работодателю - физическому лицу и его работнику право включать в трудовой договор дополнительные основания его прекращения.

Предоставление такого права объясняется тем, что работодатель - физическое лицо должен иметь возможность в упрощенном порядке прекратить трудовые отношения с работником, т.к. его предпринимательская деятельность, условия производства и др. нестабильны, подвержены инфляционным и иным неблагоприятным процессам в большей степени, чем аналогичная деятельность работодателя - юридического лица.

Итак, трудовые отношения с работниками, заключившими трудовой договор с работодателем - физическим лицом, могут быть прекращены как по общим основаниям (ст. 77 ТК), так и по установленным в трудовом договоре дополнительным основаниям.

**2.** Дополнительные основания прекращения трудового договора должны быть сформулированы максимально конкретно, чтобы при их применении не возникало двойного толкования.

К установлению подобных оснований можно подходить, учитывая особенности деятельности как работника, так и работодателя - физического лица. Так, работодатели, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, заключающие трудовой договор с домашними работниками, могут записать в качестве дополнительных оснований прекращения трудового договора:

- грубость;

- отказ от исполнения обязанностей;

- неисполнение требований работодателя, вытекающих из условий договора;

- небрежное обращение с имуществом работодателя или членов его семьи;

- распространение сведений, порочащих честь и достоинство работодателя.

Работодатели - физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность, могут включать в трудовой договор следующие основания его прекращения:

- прекращение регистрации в качестве индивидуального предпринимателя;

- однократное неисполнение требований работодателя, вытекающих из условий трудового договора;

- значительное уменьшение объемов предоставляемых услуг или выполняемых работ и др.

**3.** Комментируемая статья определяет, что сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором. Это означает, что на работников, увольняемых работодателем - физическим лицом, не распространяются нормы ст. ст. 178 - 180 ТК. Отсутствие указанных положений в трудовом договоре не влияет на его юридическую силу, однако существенно снижает уровень правовой защищенности работников.

**4.** В соответствии со ст. 140 ТК при прекращении трудового договора выплата всех причитающихся работнику сумм производится в день его увольнения. Если он в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в ст. 140 ТК срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Данные правила применимы ко всем работодателям - физическим лицам.

**5.** Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения трудового договора с работником в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот договор.

Такая обязанность корреспондирует с положениями ст. 303 ТК, обязывающей работодателя - физическое лицо, не являющегося индивидуальным предпринимателем, регистрировать факт заключения трудового договора.

Законодатель предусмотрел случаи, когда работник не может надлежащим образом оформить прекращение трудовых отношений (смерть работодателя - физического лица, его безвестное отсутствие и проч.). В этих случаях работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта его прекращения.

В то же время законодатель не ввел никаких правовых механизмов реализации данного правила. Так, совершенно неясен механизм получения работником документов, с помощью которых он сможет доказать факт смерти работодателя, его длительное или безвестное отсутствие, а также наличие иных случаев, не позволяющих продолжать трудовые отношения.

**6.** Не урегулирован и вопрос прекращения работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, трудового договора с беременной женщиной. В соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, такого увольнения произвести не может. Данное решение законодателя существенно ограничивает права таких работодателей.

Статья 308. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Комментарий к статье 308

**1.** Комментируемая статья различает индивидуальные трудовые споры в зависимости от того, является работодатель - физическое лицо индивидуальным предпринимателем или нет. Споры, возникающие между работником и работодателем, не являющимся индивидуальным предпринимателем, должны регулироваться прежде всего путем переговоров.

Если стороны не пришли к соглашению, рассмотрение спора переносится в суд. Суд, принимая такой иск к производству, должен тщательно проанализировать соответствие условий, включенных в трудовой договор, действующему законодательству, в т.ч. и комментируемой главе ТК.

В соответствии с п. 11 **Постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 N 15** судам следует иметь в виду, что предусмотренное комментируемой статьей правило о том, что индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, рассматриваются в суде, не означает установление обязательного досудебного порядка урегулирования такого спора. В связи с этим судья не вправе возвратить исковое заявление работника, работающего (работавшего) у работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, на основании п. 1 ч. 1 ст. 135 ГПК РФ, а суд - оставить заявление без рассмотрения на основании абз. 2 ст. 222 ГПК РФ (в связи с несоблюдением досудебного порядка урегулирования спора).

**2.** Факт наличия договора (если он отрицается) может быть доказан не только посредством предоставления суду его копии, но и информацией органа местного самоуправления, в котором данный договор должен был быть зарегистрирован.

Помимо прочих доказательств по делу, при вынесении решения необходимо учитывать цели привлечения работника к труду, сферу деятельности работодателя - физического лица и проч.

**3.** Все трудовые споры рассматриваются районными судами. По общим правилам, определенным ст. 28 ГПК РФ, иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации. Иск к работодателю - физическому лицу подается по месту регистрации такого работодателя. Место регистрации работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, определяется в самом трудовом договоре, который зарегистрирован в органах местного самоуправления. В соответствии со ст. 129 ГПК иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

**4.** Споры между работниками и работодателями - индивидуальными предпринимателями разрешаются в общем порядке, установленном гл. 60 ТК.

В соответствии со ст. 392 ТК работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в пределах одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда. Сроки, установленные ст. 392 ТК, могут быть восстановлены судом, если они пропущены по уважительным причинам.

В связи с этим Верховный Суд РФ разъясняет, что судья не вправе отказать в приеме искового заявления по мотивам пропуска срока исковой давности на обращение в суд.

**5.** В **Постановлении Пленума ВС РФ от 29.05.2018 N 15** разъяснено, что судам необходимо учитывать, что при пропуске работником срока, установленного ст. 392 ТК, о применении которого заявлено ответчиком, такой срок может быть восстановлен судом при наличии уважительных причин.

В качестве уважительных причин пропуска срока для обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, как то: болезнь работника, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимости осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т.п.

К уважительным причинам пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть также отнесено и обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по названному спору было подано этим работником в установленный ст. 392 ТК срок.

Обратить внимание судов на необходимость тщательного исследования всех обстоятельств, послуживших причиной пропуска работником установленного срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, суд не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Например, об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может свидетельствовать своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке.

Обстоятельства, касающиеся причин пропуска работником срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, и их оценка судом должны быть отражены в решении (ч. 4 ст. 198 ГПК РФ).

**6.** При проведении подготовки дела к судебному разбирательству судам необходимо разъяснять работникам, работающим (работавшим) у работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем) и у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, возможность получения бесплатной юридической помощи в случаях и в порядке, установленных Федеральным законом от 21.11.2011 N 324-ФЗ "О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации". Например, право на получение бесплатной юридической помощи имеют инвалиды I и II группы, являющиеся истцами по требованиям о возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с трудовой деятельностью.

Статья 309. Документы, подтверждающие период работы у работодателей - физических лиц

Комментарий к статье 309

**1.** Комментируемая статья обязывает работодателя, являющегося индивидуальным предпринимателем, вести трудовые книжки на каждого работника.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Согласно ст. 66 ТК работодатель (за исключением работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной.

Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей утверждены Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225.

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

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Трудовые книжки ведутся на государственном языке Российской Федерации, а на территории республики в составе Российской Федерации, установившей свой государственный язык, оформление трудовых книжек может наряду с государственным языком Российской Федерации вестись и на государственном языке этой республики.

Работодатель обязан по письменному заявлению работника не позднее трех дней со дня его подачи выдать работнику копию трудовой книжки или заверенную в установленном порядке выписку из нее.

Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

**2.** Иные правила установлены для работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями. В целях предотвращения возможных злоупотреблений законодатель запрещает им делать записи в трудовых книжках работников или оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

К документам, подтверждающим работу у работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, относится трудовой договор. В случае его утраты работник вправе обратиться к работодателю или в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован данный трудовой договор.

Статья 309.1. Общие положения

Комментарий к статье 309.1

**1.** Настоящая глава распространяется на лиц, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, численность работников которых не превышает 15 человек. В качестве работодателей в этом случае могут выступать организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности либо физические лица - индивидуальные предприниматели. В соответствии с Федеральным законом от 24.07.2007 N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" такие работодатели - субъекты малого предпринимательства отнесены к микропредприятиям.

Во многих странах малый бизнес в лице микропредприятий занимает лидирующие позиции по различным видам хозяйственной деятельности, обеспечивает рабочими местами около 1/3 всего трудоспособного населения. В России в 2016 г. было создано 218 500 малых предприятий. Учитывая перспективы развития малого бизнеса, и в частности микропредприятий, их роль в создании экономического потенциала, государство принимает меры по поддержке субъектов малого предпринимательства: налоговые льготы, субсидии, благоприятные условия для кредитования.

Однако до последнего времени регулирование условий труда работников, состоящих в трудовых отношениях с микропредприятиями, осуществлялось общими правовыми нормами. Это регулирование предусматривало принятие различных локальных нормативных актов: правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, должностных инструкций, штатного расписания и др. Документооборот по видам локальных нормативных актов на микропредприятиях не отличался от документооборота в крупных компаниях, имеющих штатных специалистов по кадровой работе.

Комментируемая статья изменяет этот порядок. Она устанавливает правило, согласно которому соответствующее регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учетом особенностей, установленных гл. 48.1 ТК.

В **Постановлении Пленума ВС РФ от 29.05.2018 N 15** указано, что регулирование труда работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, влекущее снижение уровня гарантий, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, осуществляется исключительно ТК либо в случаях и порядке, им предусмотренных (п. 1).

**2.** В тех случаях, когда численность работников превысит 15 человек, регулирование этих отношений осуществляется в общем порядке без учета особенностей, установленных для микропредприятий. Срок перехода на прежние условия регулирования - не позднее четырех месяцев с даты внесения соответствующих изменений в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства.

**3.** Если возникают споры о наличии или отсутствии трудовых отношений между работниками и работодателями - субъектами малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, суды должны не только исходить от наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. ст. 15 и 56 ТК.

К характерным признакам трудовых отношений относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за вознаграждение в форме заработной платы.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

**4.** К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем, заказавшим проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работ; периодическая выплата вознаграждения работнику; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем (п. 17 **Постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 N 15**).

**5.** При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам необходимо иметь в виду, что если такой работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен предоставить работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям.

Статья 309.2. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами

Комментарий к статье 309.2

**1.** Основная особенность регулирования труда работников, состоящих в трудовых отношениях с микропредприятиями, заключается в том, что работодателю дано право отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а вопросы, решаемые в этих актах, предусмотреть в трудовом договоре. Это дает возможность расширить сферу договорного регулирования трудовых отношений, конкретизировать трудовой договор с учетом условий труда конкретного работника.

**2.** В комментируемой статье указано, что трудовые договоры на микропредприятиях заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Такой договор был утвержден Постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 N 858.

Утверждена

Постановлением Правительства

Российской Федерации

от 27 августа 2016 г. N 858

ТИПОВАЯ ФОРМА

трудового договора, заключаемого между работником

и работодателем - субъектом малого предпринимательства,

который относится к микропредприятиям <\*>

--------------------------------

<\*> Не приводится.

**3.** Данная типовая форма используется микропредприятиями для установления трудовых отношений с различными категориями работников: с работниками, выполняющими работу в условиях обычного режима труда, с дистанционными работниками, с надомниками. Их содержание значительно расширено за счет положений, относящихся к компетенции локальных нормативных правовых актов. Так, обязательное условие трудового договора об оплате труда включает в себя не только тарифную ставку (должностной оклад), но и все виды компенсационных и стимулирующих выплат, условия их предоставления, периодичность, размер выплаты, вознаграждения по итогам работы за год, за выслугу лет и др. Столь же подробно урегулированы вопросы рабочего времени и времени отдыха. В трудовом договоре устанавливается не только продолжительность рабочей недели и продолжительность ежедневной работы смены, но и время начала работы (смены), время окончания работы (смены), время перерывов в работе.

Работодатели, не относящиеся к микропредприятиям, решают указанные выше вопросы в локальных нормативных правовых актах (правилах внутреннего трудового распорядка, положении об оплате труда, положении о премировании).

**4.** В п. 17 Типовой формы трудового договора, заключенного между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, указывается, что выплата заработной платы работнику производится раз в месяц, но не реже чем каждые полмесяца. Статья 136 ТК предусматривает иную формулировку сроков выплаты заработной платы. Согласно этой статье заработная плата выплачивается не ранее чем каждые полмесяца без слов "раз в месяц". Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Иные сроки выплаты заработной платы для отдельных категорий работников могут быть установлены федеральным законом.

**5.** В целях надлежащей защиты прав и законных интересов работников как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении при рассмотрении споров по искам работников, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, судам, как подчеркнул Пленум Верховного Суда РФ в своем **Постановлении от 29.05.2018 N 15**, следует реагировать на нарушения трудовых прав работников, а также другие нарушения закона путем вынесения частных определений в адрес соответствующих организаций и должностных лиц для принятия ими необходимых мер (п. 31).

Статья 310. Надомники

Комментарий к статье 310

**1.** Глава 49 посвящена регулированию труда особой категории работников, заключивших трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием орудий и средств труда, выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя.

Трудовым договором с надомником может быть предусмотрена возможность изготовления им изделий для работодателя из собственных материалов и с использованием личных механизмов и инструментов.

Договор о надомном труде является разновидностью трудового договора, и особенности регулирования труда лиц, работающих на дому, определяются с учетом положений настоящей статьи.

**2.** Исходя из положений комментируемой статьи, можно сделать вывод, что трудовой договор о надомной работе должен содержать следующие признаки:

1) работа производится на дому, т.е. не в помещениях, предоставляемых работодателем;

2) целью работы является изготовление (производство) товаров;

3) материалы для изготовления готовой продукции, а также необходимые для этого инструменты и механизмы выделяются работодателем либо приобретаются надомником за свой счет;

4) в трудовом договоре определяются порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции.

Данные признаки сопоставимы с признаками надомной работы, перечисленными в Конвенции МОТ N 177 "О надомном труде". Так, в соответствии со ст. 1 применительно к настоящей Конвенции:

1) термин "надомный труд" означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет:

i) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя;

ii) за вознаграждение;

iii) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями;

2) лица со статусом наемных работников не становятся надомниками в смысле настоящей Конвенции в силу одного только факта выполнения ими время от времени работы в качестве наемных работников на дому, а не на своем обычном рабочем месте.

**2.** Трудовой кодекс не ограничивает сферу деятельности работников, заключивших договор о надомном труде. Таким образом, надомникам может быть поручена любая работа, не противопоказанная им по состоянию здоровья, выполнение которой не создает неудобств или ограничений для окружающих.

**3.** Трудовой договор о работе на дому заключается, как и со всеми работниками, в письменной форме. В трудовом договоре с надомником должны быть наиболее полно изложены как обязательные, так и дополнительные условия, определяющие взаимные обязательства сторон.

Обязательные условия договора - это те условия, которые включаются в договор в соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК (см. ст. 57 ТК и коммент. к ней), определенные с учетом особенностей, обусловленных характером труда работника, выполняющего работу на дому.

В соответствии со ст. 57 ТК работник обязуется выполнять возложенную на него трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Надомник может выполнять определенную договором трудовую функцию не только личным трудом, но и с привлечением труда членов своей семьи.

При этом Кодекс специально оговаривает, что трудовые отношения между работодателем и членом семьи надомника не возникают.

Работник, заключивший трудовой договор о надомном труде, не подчиняется установленным в организации правилам внутреннего трудового распорядка, поскольку его трудовая деятельность в основном протекает вне процесса коллективного труда - на дому.

При приеме на работу надомника в заключаемом с ним трудовом договоре обязательно указывается условие о выполнении работы на дому. Соответственно определяется и условие о месте работы. Структурное подразделение может не указываться.

Дата начала работы для договора о надомном труде имеет то же значение, как и для всех остальных работников. Она определяет, в какой срок трудовой договор, заключенный с конкретным работником, вступает в законную силу, т.е. порождает юридические последствия для сторон (возникновение трудового правоотношения).

В договоре о надомном труде определяются наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция.

При определении прав и обязанностей работника необходимо закрепить, в частности, как должен быть организован труд работника, каковы права работодателя в сфере определения норм выработки работника, заключившего трудовой договор о надомном труде, порядок приемки продукции (услуг, оказанных надомником), права по контролю условий труда надомников и пр.

В трудовом договоре необходимо предусмотреть, как и в какие сроки работодатель будет снабжать работника инструментами и материалами, необходимыми для выполнения работ.

Кроме того, в трудовом договоре с надомником может быть определено, в каком порядке и в каком размере ему компенсируются затраты при выполнении работ из материалов, приобретенных самим надомником, а также компенсация за износ и амортизацию инструментов и оборудования, которые принадлежат надомнику.

По согласованию сторон в трудовой договор с надомником может включаться условие о возмещении ему иных расходов, связанных с выполнением для работодателя работы на дому (электроэнергия, вода и т.п.).

Договор с работником, заключившим договор о надомном труде, должен содержать условие о порядке и сроках вывоза готовой продукции.

При этом обеспечение надомников сырьем и материалами, а также вывоз готовой продукции должны производиться, как правило, работодателем.

В тех случаях, когда по соглашению сторон получение сырья и материалов, а также сдача готовой продукции производятся самим надомником непосредственно в организации, время, затрачиваемое на получение и сдачу, должно включаться в рабочее время и оплачено исходя из положений локальных нормативных актов об оплате труда, утвержденных работодателем.

Условия, определяющие режим труда и отдыха работников, работающих на дому, не могут быть оговорены трудовым договором, т.к. эти лица сами организуют процесс своего труда (а в необходимых случаях и членов своей семьи, привлекаемых для выполнения работ).

Поскольку надомники распределяют рабочее время по своему усмотрению, вся выполненная ими работа оплачивается в одинарном размере.

Надомнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Если надомник в соответствии с законодательством имеет право на отпуск большей продолжительности, он должен быть ему предоставлен. Так, работающий на дому подросток, не достигший 18 лет, будет иметь право на отпуск продолжительностью 31 календарный день.

Надомникам, занятым в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним, предоставляются ежегодный дополнительный отпуск и другие льготы, установленные законодательством для работников, занятых в этих районах и местностях.

Кроме того, надомникам могут предоставляться также дополнительные отпуска, установленные коллективным договором или локальными нормативными актами организации, а также отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) также имеют существенное значение при регулировании труда лиц, заключивших трудовой договор о выполнении работы на дому.

Работодатель вправе применять для надомников сдельную или аккордную оплату труда.

Оплата труда надомников производится по сдельным расценкам за фактически выполненные работы или произведенную продукцию, отвечающую установленным требованиям к ее качеству.

При этом для надомников, организационно-технические условия труда которых близки к принятым при расчете нормам выработки для рабочих, выполняющих аналогичные работы в производственных условиях, устанавливаются те же нормы, что и для указанных рабочих.

В тех случаях, когда надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (другое оборудование, инструменты и т.д.), работодатель может устанавливать для них нормы выработки исходя из конкретных условий их выполнения на дому.

Надомникам может выплачиваться вознаграждение по итогам работы предприятия за год в порядке и на условиях, установленных работодателем. Работодатель может вводить премирование надомников в соответствии с действующим положением о премировании за основные результаты хозяйственной деятельности.

Социальное страхование надомников производится в порядке, установленном законодательством.

Трудовой договор с надомниками может содержать и условия его расторжения (см. коммент. к ст. 312 ТК).

Как видим, содержание трудового договора с надомником существенно отличается от условий обычных трудовых договоров.

**4.** Глава 49 не содержит никаких положений, касающихся срока трудового договора с работником, заключившим трудовой договор о выполнении работ на дому. Это позволяет применять к данному виду договоров положения ст. 58 ТК, в соответствии с которыми срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Иными словами, с надомниками по общему правилу должны быть заключены трудовые договоры на неопределенный срок.

**5.** Прием на работу в качестве надомника оформляется приказом (распоряжением) работодателя, издаваемым в том же порядке и в те же сроки, что и приказы в отношении работников, не являющихся надомниками.

**6.** В отличие от общего порядка на надомников, ранее не работавших в общественном производстве, заводятся трудовые книжки после сдачи ими первого выполненного задания. В таком же порядке вносятся записи в трудовые книжки тех надомников, которые имеют эти книжки.

**7.** В соответствии с комментируемой статьей на надомников распространяется действие трудового законодательства с особенностями, установленными ТК. В том случае, если договор о надомном труде заключен с работодателем - физическим лицом, права и обязанности сторон будут регулироваться с учетом особенностей, установленных гл. 48 ТК.

Статья 311. Условия, при которых допускается надомный труд

Комментарий к статье 311

**1.** Организация в надомных условиях трудовых процессов допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки либо могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

**2.** Работодатель предоставляет в бесплатное пользование надомников оборудование, инструменты и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт.

**3.** Работодатель должен совершенствовать формы организации труда надомников, внедрять в практику их работы более совершенные приспособления и механизмы, способствующие повышению производительности труда и улучшению качества изготавливаемой ими продукции. На работодателя возлагается обязанность организовывать индивидуальное обучение и повышение квалификации на дому тех работников, которые по состоянию здоровья не могут заниматься непосредственно на производстве, осуществлять другие меры, способствующие более эффективному использованию труда надомников.

**4.** Конкретный вид работы для надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья (принимаются во внимание характер оборудования и инструментов, свойство сырья и материалов, рекомендации учреждений медико-социальной экспертизы и т.п.). Запрещается предоставлять надомникам такие виды работ, которые создают неудобства для проживающих соседей.

Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовых условий надомников могут допускаться только с разрешения местных органов пожарной и санитарной инспекций.

**5.** Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья.

**6.** Специальная оценка условий труда (единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников) не проводится в отношении условий труда надомников (см. ч. ч. 1, 3 ст. 3 **Закона о специальной оценке условий труда**).

**7.** На работодателя возлагается обязанность обеспечить безопасные условия труда в соответствии с установленными требованиями охраны труда (применение средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, соблюдение режима труда и отдыха, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверка знаний требований охраны труда и т.п.).

Статья 312. Расторжение трудового договора с надомниками

Комментарий к статье 312

Согласно комментируемой статье расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Следовательно, в трудовом договоре должны быть указаны конкретные основания его расторжения по инициативе работодателя. Однако редакция комментируемой статьи не исключает возможности прекращения трудового договора с надомником по общим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом для всех работников.

Надомники должны пользоваться такой же защитой, какой пользуются другие работники в отношении прекращения трудовых отношений. Иными словами, на надомников распространяются все гарантии, установленные ТК в отношении запрета на увольнение работников по инициативе работодателя в период болезни работника и нахождения его в ежегодном оплачиваемом отпуске. Распространяются на надомников и все гарантии, установленные для работников ст. 261 ТК РФ.

Статья 312.1. Общие положения

Комментарий к статье 312.1

**1.** Комментируемая глава является одной из наиболее обсуждаемых, т.к. впервые законодательно урегулированы отношения, складывающиеся в сфере так называемой нетипичной занятости. Под типичной занятостью принято понимать занятость по трудовому договору, в режиме полного рабочего дня в организации (с включением в коллектив работающих), под руководством специально уполномоченных работодателем лиц. Все, что не входило в эту схему, исключалось в той или иной мере из сферы действия правового регулирования труда. Так, удаленная или дистанционная работа фактически применялась российскими работодателями, но ее оформление не было закреплено законодательно, что затрудняло правоприменение и негативно сказывалось на уровне защищенности трудовых прав работников.

Теперь в ТК включено понятие "дистанционная работа", под которым понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в т.ч. сети Интернет.

Соответственно, дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

Из приведенного определения можно выделить два признака дистанционной работы:

1) выполнение определенной трудовым договором с дистанционным работником трудовой функции осуществляется вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя.

Согласно ст. 209 ТК рабочее место - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Как видим, в отношении дистанционных работников справедливо утверждение о том, что у них вообще нет рабочего места в том смысле, как оно понимается ст. 209 ТК. Это означает, что дистанционные работники практически не ограничены в выборе не только места, но и способа выполнения возложенной на них трудовой функции;

2) вторым признаком дистанционной работы является использование для выполнения трудовой функции и взаимодействия с работодателем информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования (в т.ч. сети Интернет).

Законодатель не дает четкого ответа на вопрос, может ли являться дистанционным работником только лицо, чья трудовая функция связана исключительно с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования (в т.ч. сети Интернет), так называемый компьютерный надомник, или же дистанционному работнику необходимо использовать информационно-телекоммуникационные сети общего пользования только для осуществления коммуникаций с работодателем. При таком понимании дистанционными работниками могут быть медицинские представители, мерчандайзеры, региональные представители, переводчики, дизайнеры, финансовые аналитики и проч.

Полагаем, что ограничивать деятельность дистанционных работников только компьютерным надомничеством нецелесообразно, поскольку в таком случае значительно сужается круг работников, которые могут привлекаться к дистанционной работе, соответственно, уменьшится и число работодателей, которые потенциально могли бы заключать трудовые договоры с дистанционными работниками. Кроме того, "узкий" подход не позволяет работодателям в максимальной степени воспользоваться всеми преимуществами, которые дает дистанционный труд: вести электронный документооборот, не оформлять трудовую книжку (в случае согласия работника), не нести затрат на оборудование рабочего места, не проводить специальной оценки условий труда дистанционных работников, возможность не регистрировать в налоговых органах обособленные структурные подразделения, вести налоговый учет по месту нахождения работодателя, возможность предусмотреть в трудовом договоре дополнительные основания работника и др.

**2.** Дистанционных работников следует отличать от надомников, труд которых регулируется нормами гл. 49 ТК. Так, дистанционные работники по общему правилу не связаны с производственной деятельностью, занимаясь скорее оказанием услуг. В то же время надомники связаны с выполнением работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. В отличие от дистанционного работника надомник выполняет трудовую функцию в месте, находящемся под контролем работодателя. Организация в надомных условиях трудовых процессов допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки либо могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Дистанционные работники организуют свой труд совершенно самостоятельно, используют оборудование и инструменты по своему усмотрению. В то же время работодатель обязан предоставить в бесплатное пользование надомников оборудование, инструменты и приспособления, своевременно осуществлять их ремонт.

**3.** Заключение трудового договора о дистанционной работе не приводит к образованию обособленного подразделения, поскольку дистанционный работник выполняет свои трудовые обязанности вне стационарного рабочего места, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя, в то время как отличительным признаком обособленного подразделения организации является наличие в нем оборудованных стационарных рабочих мест, созданных на срок более одного месяца (п. 2 ст. 11 НК РФ).

**4.** Комментируемая глава впервые предусматривает возможность электронного документооборота между работодателем и дистанционным работником. При этом сторонам трудового правоотношения предписывается необходимость в обязательном порядке использовать усиленные квалифицированные электронные подписи.

Согласно ст. 5 Федерального закона от 06.04.2011 N 63-ФЗ "Об электронной подписи" неквалифицированной электронной подписью является электронная подпись, которая:

1) получена в результате криптографического преобразования информации с использованием ключа электронной подписи;

2) позволяет определить лицо, подписавшее электронный документ;

3) позволяет обнаружить факт внесения изменений в электронный документ после момента его подписания;

4) создается с использованием средств электронной подписи.

Квалифицированной электронной подписью является электронная подпись, которая соответствует всем признакам неквалифицированной электронной подписи и следующим дополнительным признакам: 1) ключ проверки электронной подписи указан в квалифицированном сертификате; 2) для создания и проверки электронной подписи используются средства электронной подписи, получившие подтверждение соответствия требованиям, установленным в соответствии с рассматриваемым Федеральным законом.

При использовании усиленных электронных подписей участники электронного взаимодействия обязаны:

1) обеспечивать конфиденциальность ключей электронных подписей, в частности не допускать использования принадлежащих им ключей электронных подписей без их согласия;

2) уведомлять удостоверяющий центр, выдавший сертификат ключа проверки электронной подписи, и иных участников электронного взаимодействия о нарушении конфиденциальности ключа электронной подписи в течение не более чем одного рабочего дня со дня получения информации о таком нарушении;

3) не использовать ключ электронной подписи при наличии оснований полагать, что конфиденциальность данного ключа нарушена;

4) использовать для создания и проверки квалифицированных электронных подписей, создания ключей квалифицированных электронных подписей и ключей их проверки средства электронной подписи, получившие подтверждение соответствия требованиям, установленным в соответствии с рассматриваемым Федеральным законом.

Квалифицированная электронная подпись признается действительной до тех пор, пока решением суда не установлено иное, при одновременном соблюдении следующих условий:

1) квалифицированный сертификат создан и выдан аккредитованным удостоверяющим центром, аккредитация которого действительна на день выдачи указанного сертификата;

2) квалифицированный сертификат действителен на момент подписания электронного документа (при наличии достоверной информации о моменте подписания электронного документа) или на день проверки действительности указанного сертификата, если момент подписания электронного документа не определен;

3) имеется положительный результат проверки принадлежности владельцу квалифицированного сертификата квалифицированной электронной подписи, с помощью которой подписан электронный документ, и подтверждено отсутствие изменений, внесенных в этот документ после его подписания. При этом проверка осуществляется с использованием средств электронной подписи, получивших подтверждение соответствия требованиям, установленным в соответствии с Федеральным законом "Об электронной подписи", и с использованием квалифицированного сертификата лица, подписавшего электронный документ;

4) квалифицированная электронная подпись используется с учетом ограничений, содержащихся в квалифицированном сертификате лица, подписывающего электронный документ (если такие ограничения установлены).

Для создания и проверки электронной подписи, создания ключа электронной подписи и ключа проверки электронной подписи должны использоваться средства электронной подписи, которые: 1) позволяют установить факт изменения подписанного электронного документа после момента его подписания; 2) обеспечивают практическую невозможность вычисления ключа электронной подписи из электронной подписи или из ключа ее проверки.

При создании электронной подписи средства электронной подписи должны:

1) показывать лицу, подписывающему электронный документ, содержание информации, которую он подписывает;

2) создавать электронную подпись только после подтверждения лицом, подписывающим электронный документ, операции по созданию электронной подписи;

3) однозначно показывать, что электронная подпись создана.

При проверке электронной подписи средства электронной подписи должны:

1) показывать содержание электронного документа, подписанного электронной подписью;

2) показывать информацию о внесении изменений в подписанный электронной подписью электронный документ;

3) указывать на лицо, с использованием ключа электронной подписи которого подписаны электронные документы.

Средства электронной подписи, предназначенные для создания электронных подписей в электронных документах, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, или предназначенные для использования в информационной системе, содержащей сведения, составляющие государственную тайну, подлежат подтверждению соответствия обязательным требованиям по защите сведений соответствующей степени секретности в соответствии с законодательством РФ. Средства электронной подписи, предназначенные для создания электронных подписей в электронных документах, содержащих информацию ограниченного доступа (в т.ч. персональные данные), не должны нарушать конфиденциальность такой информации.

Для того чтобы получить усиленную квалифицированную подпись, необходимо получить сертификат аккредитованного удостоверяющего центра, который гарантирует ее подлинность (п. 1 ст. 11, ст. ст. 13, 17 Федерального закона "Об электронной подписи").

Сведения об аккредитованных удостоверяющих центрах можно найти на официальном сайте Минкомсвязи России.

Форма квалифицированного сертификата ключа проверки электронной подписи установлена Приказом ФСБ России от 27.12.2011 N 795 "Об утверждении требований к форме квалифицированного сертификата ключа проверки электронной подписи". Информация о каждом сертификате, выданном удостоверяющим центром, вносится в Единый реестр, ведение которого возложено на Минкомсвязи России.

Согласно ст. 18 Федерального закона "Об электронной подписи" при выдаче квалифицированного сертификата аккредитованный удостоверяющий центр обязан:

1) установить личность заявителя - физического лица, обратившегося к нему за получением квалифицированного сертификата;

2) получить от лица, выступающего от имени заявителя - юридического лица, подтверждение правомочия обращаться за получением квалифицированного сертификата.

При обращении в аккредитованный удостоверяющий центр заявитель указывает на ограничения использования квалифицированного сертификата (если такие ограничения устанавливаются) и представляет следующие документы, подтверждающие достоверность информации, предоставленной заявителем для включения в квалифицированный сертификат, либо их надлежащим образом заверенные копии:

1) основной документ, удостоверяющий личность, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования заявителя - физического лица или учредительные документы, документ, подтверждающий факт внесения записи о юридическом лице в Единый государственный реестр юридических лиц, и свидетельство о постановке на учет в налоговом органе заявителя - юридического лица;

2) надлежащим образом заверенный перевод на русский язык документов о государственной регистрации юридического лица в соответствии с законодательством иностранного государства (для иностранных юридических лиц);

3) доверенность или иной документ, подтверждающий право заявителя действовать от имени других лиц.

При получении квалифицированного сертификата заявителем он должен быть под роспись ознакомлен аккредитованным удостоверяющим центром с информацией, содержащейся в квалифицированном сертификате.

Аккредитованный удостоверяющий центр одновременно с выдачей квалифицированного сертификата должен выдать владельцу квалифицированного сертификата руководство по обеспечению безопасности использования квалифицированной электронной подписи и средств квалифицированной электронной подписи.

В форме обмена электронными документами могут осуществляться не только заключение трудового договора и изменение его условий (ч. 1 ст. 312.2 ТК), но и ознакомление работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами. Принципиально новым является и то, что посредством электронного документооборота возможно предоставление работником объяснений либо другой информации (ч. 6 ст. 312.1).

Закон предусматривает, что дистанционные работники должны знакомиться с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами не только под роспись, но и письменно. Ни в одной другой главе ТК такая форма ознакомления работника с документами работодателя не предусматривается. Вероятнее всего, законодатель имел в виду возможность пересылки работнику текста документа в формате Word, PDF и проч. в целях ознакомления работника с его содержанием.

Работнику также предоставляется право общаться с работодателем посредством направления электронного документа. Это значительно упрощает документооборот между сторонами трудового договора. Так, при привлечении работника к дисциплинарной ответственности запрос на предоставление объяснения и само объяснение могут быть направлены по электронной почте.

Вместе с тем для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (ст. 62 ТК), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа.

Статья 312.2. Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе

Комментарий к статье 312.2

**1.** Комментируемая статья закрепляет особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе.

Как и для всех работников, основанием возникновения трудового отношения между работодателем и дистанционным работником является заключение трудового договора, в рассматриваемом случае - договора о дистанционной работе. Закон определяет, что трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

Как правило, подписанию трудового договора предшествуют переговоры о заключении такого договора, после проведения которых работник отправляет работодателю электронные копии документов, предусмотренных ст. 65 ТК, а именно паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования и др. При этом закон предусматривает, что копии указанных документов, которые будут храниться у работодателя, должны быть нотариально заверены. Таким образом, работодатель, заключая трудовой договор о дистанционной работе, должен предупредить об этом работника.

Новеллой настоящей главы является положение о том, что дистанционный работник может и не предъявлять работодателю трудовую книжку, если напишет ему заявление о том, что он просит не вносить в нее запись о дистанционной работе. Если же работник поступает на работу впервые, он также может просить работодателя не оформлять трудовую книжку.

Кроме того, если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает страховое свидетельство об обязательном пенсионном страховании самостоятельно.

После получения документов и при достижении согласия обеих сторон подписать трудовой договор работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Законодатель не предусматривает формы, в которой это может быть сделано, он указывает только, что такое ознакомление должно быть осуществлено путем обмена электронными документами. Однако возможны и другие способы: предоставление доступа к специальной странице на сайте работодателя, направление по электронной почте скана документов и проч. В любом случае в тексте трудового договора должна быть запись о том, что работник до подписания трудового договора ознакомился под роспись со всеми необходимыми документами.

**2.** Поскольку кадровое делопроизводство ведется работодателем в бумажном виде, а также в связи с тем, что трудовой договор о дистанционной работе может быть единственным документом, подтверждающим факт работы у данного работодателя и наличие трудового стажа, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

На практике получение усиленной квалифицированной электронной подписи является довольно сложной процедурой, поэтому в реальной жизни трудовой договор с дистанционным работником заключается в следующем порядке: работодатель почтой направляет работнику документы, которые необходимо подписать, и они впоследствии возвращаются работодателю. Сложилась даже практика направления дистанционным работникам специальных листов уведомления, подписывая которые работник подтверждает, что ознакомился со всеми документами, предусмотренными ст. 68 ТК.

Иными словами, до того момента, пока все кадровое делопроизводство не будет вестись в электронной форме, объем бумажного документооборота, касающегося оформления трудовых отношений дистанционных работников, не уменьшится.

**3.** Содержание трудового договора о дистанционной работе должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК, т.е. содержать следующие сведения и условия.

В трудовой договор прежде всего должно быть внесено условие о дистанционной работе. При этом остается дискуссионным вопрос о том, является ли данное условие видообразующим.

Глава 49.1 не содержит никаких положений, касающихся срока трудового договора с работником, заключившим трудовой договор о дистанционной работе. Это позволяет применять к данному виду договоров положения ст. 58 ТК, в соответствии с которыми срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Иными словами, с дистанционными работниками по общему правилу должны быть заключены трудовые договоры на неопределенный срок.

В трудовом договоре определяются условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Поскольку дистанционные работники сами организуют свой труд, то вся работа оплачивается им в одинарном размере.

Следует определить также и режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя). Согласно ч. 1 ст. 312.4 ТК режим рабочего времени и времени отдыха дистанционный работник вправе определять самостоятельно, если иное не предусмотрено в трудовом договоре. В связи с этим в трудовом договоре с дистанционным работником целесообразно закрепить режим его работы (например, пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями; рабочие часы; время, когда работник должен в обязательном порядке осуществлять контакт с работодателем; сроки сдачи конкретных заданий). Если необходимость взаимодействия с дистанционным работником в режиме онлайн отсутствует, можно установить иной режим рабочего времени (например, рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику).

Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК и иными федеральными законами должно быть также включено и в договор о дистанционной работе.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: об испытании; неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; видах и условиях дополнительного страхования работника; улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; 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; дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор о дистанционной работе могут быть включены условия:

1) о порядке внесения записей в трудовую книжку (ч. 6 ст. 312.2 ТК);

2) порядке и сроках обеспечения дистанционного работника необходимыми оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

3) порядке и сроках представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе;

4) размерах, порядке и сроках выплаты компенсации за использование дистанционным работником принадлежащих ему либо арендованных оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;

5) дополнительных основаниях прекращения трудового договора.

Кроме того, в трудовой договор о дистанционной работе целесообразно включить вопросы, касающиеся сроков подтверждения электронных документов, сроков сдачи отчетов о проделанной работе, порядка предоставления информации и проч.

В зависимости от конкретных обстоятельств можно включить в трудовой договор о дистанционной работе и иные условия, не противоречащие ТК.

Статья 312.3. Особенности организации и охраны труда дистанционных работников

Комментарий к статье 312.3

Особенности трудового договора, заключенного с дистанционным работником, обусловливают и объем обязанностей работодателя в сфере организации и охраны труда таких работников.

Так, в соответствии со ст. 3 **Закона о специальной оценке условий труда** в отношении условий труда дистанционных работников специальная оценка условий труда не проводится.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда дистанционных работников ограничиваются следующими обязанностями:

1) расследование и учет в установленном ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК, иными федеральными законами сроки;

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

4) ознакомление с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности по обеспечению безопасности и охраны труда в отношении дистанционных работников работодатель соблюдать не обязан, если только иное не предусмотрено договором о дистанционной работе.

Статья 312.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

Комментарий к статье 312.4

**1.** Особенность трудового договора с дистанционным работником состоит в том, что он не включается в коллектив работающих у данного работодателя и не подпадает под действие правил внутреннего трудового распорядка работодателя. Соответственно, если трудовым договором с таким работником не предусмотрено никаких положений, регламентирующих использование им рабочего времени, то дистанционный работник может организовывать свое рабочее время по своему усмотрению. У работодателя в этом случае мало возможностей проконтролировать, как работник выполняет свою трудовую функцию.

В связи с этим целесообразно в трудовом договоре предусмотреть необходимый минимум механизмов, позволяющих работодателю хотя бы косвенно контролировать работника. Это могут быть отчеты о перемещениях, внесение записей в специальные программы, видеоконференции и проч.

На практике возникает вопрос, возможно ли включение в трудовой договор с дистанционным работником условия о ненормированном рабочем дне. Полагаем, что в связи с тем, что работник самостоятельно организует свое время, издание работодателем распоряжения о привлечении его к работе за пределами рабочего времени маловероятно. Поэтому, по нашему мнению, включение подобного условия в трудовой договор нецелесообразно.

**2.** Дистанционный работник может исполнять трудовую функцию не только вне места нахождения работодателя, но и вне пределов региона, государства, на территории которого находится работодатель, возможна, в частности, существенная разница во времени. В этом случае в трудовом договоре можно установить границы, в рамках которых работодатель имеет право требовать от работника находиться на связи (онлайн), и другие необходимые условия осуществления взаимодействия.

Если дистанционный работник находится на территории другого государства, в трудовом договоре могут быть определены дни, которые сторонами будут считаться нерабочими праздничными днями (т.е. дни, когда работник вправе не выходить на связь с работодателем, и т.п.).

**3.** Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с ТК и иными актами, содержащими нормы трудового права. Данная формулировка позволяет сделать вывод о том, что все нормы, касающиеся предоставления отпуска обычным работникам, должны быть исполнены работодателем при предоставлении отпуска дистанционному работнику.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться дистанционному работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у дистанционного работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск дистанционного работника может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Дистанционный работник должен быть включен в график отпусков, которым определяется очередность использования отпусков лицами, работающими у данного работодателя.

О дне начала отпуска дистанционный работник должен быть предупрежден под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Статья 312.5. Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе

Комментарий к статье 312.5

**1.** Согласно комментируемой статье расторжение трудового договора с дистанционными работниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Следовательно, в трудовом договоре должны быть указаны конкретные основания его расторжения по инициативе работодателя. Однако редакция ст. 312.5 не исключает возможности прекращения трудового договора с дистанционным работником по общим основаниям, предусмотренным ТК для всех работников.

Работодателям следует помнить, что основание увольнения должно быть заранее прописано в трудовом договоре о дистанционной работе. В противном случае суд восстановит уволенного работника на работе. Так, Свердловский областной суд в Апелляционном определении от 11.05.2017 по делу N 33-7310/2017 указал, что, приходя к выводу о незаконности увольнения истца, суд первой инстанции исходил из того, что в соответствии с ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится в т.ч. по основаниям, предусмотренным трудовым договором. В то же время, проанализировав содержание заключенного сторонами трудового договора, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что трудовой договор (с учетом всех дополнительных соглашений) не содержит каких-либо дополнительных оснований расторжения трудового договора, в связи с чем увольнение истца ответчиком по правилам ст. 312.5 ТК РФ не может быть признано законным.

В том случае, когда работодатель заранее внятно определил основания прекращения трудового договора с дистанционным работником, суд, исследовав все представленные доказательства, может прийти к выводу о правомерности расторжения с работником трудового договора (см., например, Апелляционное определение Московского городского суда от 12.04.2017 по делу N 33-4427/2017).

**2.** Дистанционные работники должны пользоваться такой же защитой, какой пользуются другие работники в отношении прекращения трудовых отношений. Иными словами, на дистанционных работников распространяются все гарантии, установленные ТК в отношении запрета на увольнение работников по инициативе работодателя в период болезни работника и нахождения его в ежегодном оплачиваемом отпуске. Установленные трудовым договором о дистанционной работе дополнительные основания его расторжения по инициативе работодателя не должны носить дискриминационный характер. Необходимо помнить и учитывать положения ст. 3 ТК РФ, согласно которым не допускается ограничение трудовых прав и свобод в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Не являются дискриминацией такие ограничения прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями.

**3.** В случае если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Статья 313. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Комментарий к статье 313

**1.** Установление особенностей правового регулирования трудовых отношений лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, обусловлено суровостью и экстремальным характером природно-климатических условий, в которых осуществляется трудовая деятельность. Дополнительные правила для работников Севера вводятся в целях снижения негативного воздействия неблагоприятных климатических факторов на здоровье работника и членов его семьи, а также возмещения лицам, работающим и проживающим в данном регионе, повышенных затрат труда и удорожания стоимости жизни по сравнению со средними показателями, сложившимися в Российской Федерации. Кроме того, совершенствование системы гарантий и компенсаций северянам способствует решению комплексных задач экономического развития северных территорий, обладающих необходимым природно-ресурсным потенциалом.

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим на Крайнем Севере и в приравненных к ним местностях, устанавливаются ТК РФ, иными федеральными законами, а также подзаконными нормативными правовыми актами федерального уровня.

Наиболее важное значение имеет **Закон о Крайнем Севере**, действующий в части, не противоречащей ТК РФ.

Вопросам предоставления гарантий и компенсаций работникам организаций, расположенных на Севере, посвящены соответствующие постановления Правительства РФ, постановления Минтруда России и некоторые иные нормативные правовые акты.

В части, не противоречащей ТК РФ, сохраняют действие некоторые нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, касающиеся правового регулирования трудовых отношений указанной категории работников, в частности: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10.02.1960 "Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера"; Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26.09.1967 N 1908-VII "О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера"; Постановление Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера"; Инструкция о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами, утв. Приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 N 2.

**2.** Помимо определенного комплекса государственных гарантий, предусмотренных федеральным трудовым законодательством для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, органам государственной власти субъектов РФ, органам местного самоуправления и работодателям предоставлена возможность устанавливать дополнительные гарантии и компенсации указанным категориям работников за счет средств соответствующих бюджетов либо за счет средств работодателей. Дополнительные гарантии и компенсации могут устанавливаться не только соответствующими нормативными правовыми актами и коллективно-договорными актами, указанными в комментируемой статье, но и трудовыми договорами.

**3.** Согласно ст. 2 **Закона о Крайнем Севере** перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для целей предоставления гарантий и компенсаций должен устанавливаться Правительством РФ, однако в настоящее время указанный перечень отсутствует. До его принятия следует руководствоваться Перечнем районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, который был утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 10.11.1967 N 1029 и действует в редакции Постановления Совета Министров СССР от 03.01.1983 N 12 с последующими изменениями и дополнениями.

**4.** Гарантии и компенсации совместителям, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются согласно ст. 287 ТК РФ только по основному месту работы.

**5.** О гарантиях и компенсациях работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, см. коммент. к ст. 302 ТК РФ.

Статья 314. Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсаций

Комментарий к статье 314

**1.** Реализация лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, права на получение гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, а также их размер зависят от продолжительности специального трудового стажа, а именно от стажа работы в неблагоприятных климатических условиях Севера.

**2.** В стаж работы, дающий право на получение процентных надбавок к заработной плате, должно включаться все время работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, независимо от сроков перерыва в работе и оснований прекращения трудовых отношений, даже если работник был уволен за совершение виновных действий. Положение, предусмотренное Постановлением 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", устанавливающее исключение из трудового стажа для получения процентных надбавок к заработной плате, периодов работы, если увольнение произошло за виновные действия, признано аналогичным положениям Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, утв. Приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 N 2, которые признаны недействующими и не подлежащими применению со дня вынесения Определения Верховного Суда РФ от 23.12.2004 N КАС04-596.

**3.** При переходе работника, имеющего необходимый для получения этой надбавки стаж работы, на работу в другой район или местность (из числа районов Крайнего Севера, приравненных к ним местностей и остальных районов Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате) перерасчет процентной надбавки к заработной плате производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера, в порядке, установленном по новому месту работы, что предусмотрено в вышеуказанном Постановлении Правительства РФ от 07.10.1993 N 1012.

**4.** В Постановлении Правительства РФ от 26.06.1999 N 692 "О порядке зачета срока военной службы в местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями в стаж работы для получения процентной надбавки к оплате труда" предусмотрено, что с 01.01.1998 срок военной службы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в т.ч. отдаленных, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к оплате труда, засчитывается гражданам, уволенным с военной службы по достижении ими предельного возраста пребывания на военной службе, состоянию здоровья, в связи с организационно-штатными мероприятиями или окончанием срока военной службы, а также по основаниям, предусмотренным подп. "а", "г" и "д" п. 3 ст. 51 **Закона о воинской обязанности**, в трудовой стаж в календарном исчислении независимо от продолжительности перерыва для получения ими процентной надбавки к оплате труда при поступлении на работу в этих районах и местностях.

В случае увольнения указанных граждан с работы и последующего их поступления на работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями срок военной службы засчитывается в стаж работы для получения процентной надбавки к оплате труда независимо от срока перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений.

Исчисление суммарного стажа работы для получения процентной надбавки к оплате труда с зачетом срока военной службы, указанного в п. 1 указанного Постановления, осуществляется на основании выданных воинскими частями (военными прокуратурами, военными следственными органами Следственного комитета Российской Федерации) по последнему месту военной службы справок об основаниях увольнения и сроке военной службы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями.

Единая форма справки об основаниях увольнения и прохождении военной службы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями утверждена Приказом МВД России от 20.02.2002 N 154.

**5.** Специальный трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок, исчисляется для лиц, работающих по найму, со дня начала работы в организациях, расположенных не только в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, но и в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия, что предусмотрено упоминавшимся ранее разъяснением, утв. Постановлением Минтруда России от 16.05.1994 N 37. Согласно Постановлению Минтруда России от 17.06.2003 N 35 из данного перечня регионов была исключена Республика Тыва, поскольку еще в 1994 г. Указом Президента РФ от 16.05.1994 N 945 отдельные территории Республики Тыва были отнесены к районам Крайнего Севера, а остальные территории Республики Тыва были отнесены к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера.

**6.** В специальный трудовой стаж, дающий северянам право на получение соответствующих гарантий и компенсаций, засчитываются все периоды работы по трудовому договору на Крайнем Севере и в приравненных местностях независимо от организационно-правовых форм и видов работодателя. Кроме того, в указанный стаж включается время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников с отрывом от работы, в т.ч. и за пределами северных районов, время работы или производственной практики (как оплачиваемой, так и неоплачиваемой) в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях в период обучения в образовательных организациях среднего профессионального или высшего образования, а также в иных образовательных организациях независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с обучением, время вынужденного прогула при незаконном увольнении, время пребывания на военных сборах, время военной службы, службы в органах внутренних дел, в таможенных органах, а также некоторые другие периоды времени.

**7.** В соответствии со ст. 19 Федерального закона от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" время прохождения гражданином альтернативной гражданской службы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где установлены районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, засчитывается в стаж работы в этих районах и местностях.

Статья 315. Оплата труда

Комментарий к статье 315

Повышенные материальные и физиологические затраты северян, связанные с работой и проживанием в неблагоприятных климатических условиях, компенсируются путем увеличения размеров оплаты их труда, что обеспечивается применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (см. коммент. к ст. ст. 316 и 317 ТК).

Статья 316. Районный коэффициент к заработной плате

Комментарий к статье 316

**1.** Районный коэффициент является показателем относительного увеличения размера заработной платы, вводимого с целью компенсации дополнительных материальных и физиологических затрат, связанных с работой в суровом климате Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**2.** В соответствии с комментируемой статьей размеры районных коэффициентов и порядок их применения определяются Правительством РФ, однако в настоящее время такой нормативный правовой акт отсутствует. До его принятия размеры районных коэффициентов должны определяться нормативными правовыми актами Союза ССР, действующими в части, не противоречащей ТК.

Сегодня размеры районных коэффициентов дифференцированы в зависимости от природно-климатических условий в различных районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях и установлены для производственной и непроизводственной отраслей многочисленными нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР и постсоветского периода, действующими в части, не противоречащей ТК.

Размеры районных коэффициентов в производственных отраслях определены, в частности, в Постановлениях Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 27.07.1959 N 527/13, от 31.03.1960 N 453/9, 458/9, 470/9, 476/9, от 18.06.1960 N 815/17, от 07.09.1960 N 1089/23, от 07.10.1960 N 1166/26, от 08.10.1960 N 1167/26, от 03.11.1960 N 1251/28, от 22.11.1960 N 1296/30, от 29.11.1960 N 1310/29, от 23.09.1969 N 379/23, от 28.02.1974 N 46/7, от 02.07.1987 N 403/20-155, от 17.10.1988 N 546/25-5, от 29.06.1990 N 258/10-64, а также в Постановлении Совета Министров СССР от 23.09.1988 N 1114, в Указе Президента РФ от 16.09.1992 N 1085, в Постановлениях Правительства РФ от 27.05.1992 N 348, от 16.07.1992 N 494, от 12.11.1992 N 868, от 25.02.1994 N 155, в Приказе ГКЧС от 20.04.1993 N 150 и в некоторых других нормативных правовых актах и установлены в диапазоне от 1,15 до 2,0.

Районные коэффициенты к заработной плате работников просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и общественного питания и других отраслей народного хозяйства, непосредственно обслуживающих население, занятых в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, утверждены Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 04.09.1964 N 380/П-18.

Сведения о размерах районных коэффициентов, действующих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для работников непроизводственных отраслей содержатся в информационном письме Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда России от 09.06.2003 N 1199-16, Департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда России от 19.05.2003 N 670-9, Пенсионного фонда РФ от 09.06.2003 N 25-23/5995. При этом самый высокий коэффициент - 2,0 - применяется на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря и острова Диксон), в некоторых местностях Республики Саха (Якутия), в определенных районах Сахалинской области, на территории Чукотского автономного округа и в некоторых других районах. Самый низкий районный коэффициент - 1,15 - применяется в Республике Карелия, за исключением отдельных районов, где он установлен в более высоком размере.

**3.** Применение районного коэффициента к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начинается с первого дня работы в указанных районах и местностях.

**4.** Начисление районного коэффициента осуществляется на фактическую заработную плату работника, полученную им в соответствующем месяце (без учета процентных надбавок, единовременных поощрительных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда, материальной помощи, а также персональных надбавок).

**5.** Применение районного коэффициента не зависит от размера и порядка установления тарифных ставок или окладов, надбавок, доплат, стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, а также иных составляющих заработной платы работника. Его применение возможно при любой системе оплаты труда. Введение новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов само по себе не предполагает отмены районного коэффициента, а также изменение его размеров и порядка применения.

**6.** Районный коэффициент не образует новых тарифных ставок и окладов, поэтому в тех случаях, когда в соответствии с законодательством определенные выплаты должны производиться только из расчета тарифной ставки или должностного оклада, он не должен применяться.

**7.** Районный коэффициент применяется к заработной плате всех работников, заключивших трудовые договоры о работе на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях, включая временных и сезонных работников, а также совместителей.

**8.** Размер заработка, на который начисляются районные коэффициенты, сегодня не ограничен, что предусмотрено распоряжением Правительства РСФСР от 26.12.1991 N 199-р, отменившим существовавшие ранее ограничения.

**9.** Районный коэффициент не начисляется на заработную плату работников, командированных на Крайний Север и в приравненные местности из районов, где районные коэффициенты не применяются. Однако если за указанными работниками по основному месту работы заработная плата не сохраняется, то оплата их труда осуществляется по правилам, установленным в организации, куда командирован работник.

**10.** В Постановлении Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 N 38-П "По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш" указывается, что повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда. В противном случае месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени в местностях с особыми климатическими условиями, могла бы по своему размеру не отличаться от оплаты труда лиц, работающих в регионах с благоприятным климатом. Таким образом, гарантия повышенной оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях утрачивала бы реальное содержание, превращаясь в фикцию, а право граждан на компенсацию повышенных затрат, обусловленных работой и проживанием в неблагоприятных условиях, оказалось бы нарушенным.

Конституционный Суд РФ признал взаимосвязанные положения ст. 129, ч. ч. 1 и 3 ст. 133, ч. ч. 1, 2, 3, 4 и 11 ст. 133.1 ТК не противоречащими Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В указанном Постановлении Конституционного Суда РФ подчеркивается, что выявленный конституционно-правовой смысл указанных положений ТК РФ является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

**11.** В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе устанавливать за счет средств соответствующих бюджетов субъектов РФ и бюджетов муниципальных образований более высокие размеры районных коэффициентов для государственных органов субъектов Российской Федерации, государственных учреждений субъектов РФ, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений.

Отдельные субъекты РФ реализовали предоставленное им право и установили более высокие размеры районных коэффициентов по сравнению с размерами, предусмотренными для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях и расположенных в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях. Например, для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях в улусах (районах) Республики Саха (Якутия), расположенных за Полярным кругом, установлены районные коэффициенты в диапазоне от 1,6 до 2,0 в зависимости от месторасположения организации и сферы трудовой деятельности работника. На остальной территории размер районного коэффициента составляет 1,4. В то же время согласно Закону Республики Саха (Якутия) от 18.05.2005 234-3 N 475-III "О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)" районные коэффициенты к заработной плате лиц, работающих в организациях, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия), составляют: в улусах (районах), расположенных до Полярного круга, - Алданском, Амгинском, Верхневилюйском, Вилюйском, Горном, Кобяйском, Ленском, Мегино-Кангаласском, Мирнинском (кроме поселка Айхал и города Удачный с подчиненными территориями), Намском, Нюрбинском, Нерюнгринском, Олекминском, Сунтарском, Таттинском, Томпонском, Усть-Алданском, Усть-Майском, Хангаласском, Чурапчинском, городе Якутске - 1,7; в улусах (районах), расположенных за Полярным кругом, - Абыйском, Аллаиховском, Анабарском, Булунском, Верхнеколымском, Верхоянском, Жиганском, Мирнинском (поселок Айхал и город Удачный с подчиненными территориями), Момском, Нижнеколымском, Оймяконском, Оленекском, Среднеколымском, Усть-Янском, Эвено-Бытантайском - 2,0.

Также в ч. 2 комментируемой статьи предусмотрено, что нормативным правовым актом субъекта РФ может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта РФ муниципальными образованиями, и многие субъекты РФ реализовали свое право. Так, Законом Иркутской области от 17.12.2008 N 123-оз "О размерах районного коэффициента к заработной плате работников государственных органов Иркутской области, государственных учреждений Иркутской области и предельном размере повышения районного коэффициента к заработной плате работников органов местного самоуправления муниципальных образований Иркутской области, муниципальных учреждений в Иркутской области" установлено, что районный коэффициент к заработной плате работников указанных органов и организаций, расположенных в районах Крайнего Севера (и в отдельных местностях, приравненных к районам Крайнего Севера), составляет 1,7, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 1,6 и 1,4, а в иных местностях области - 1,3. При этом указанные размеры районного коэффициента являются предельными размерами повышения районного коэффициента к заработной плате работников органов местного самоуправления муниципальных образований области, муниципальных учреждений в области, устанавливаемого входящими в состав области муниципальными образованиями.

**12.** Согласно п. 11 ч. 2 ст. 255 НК РФ надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в т.ч. начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях, отнесены к расходам на оплату труда.

Статья 317. Процентная надбавка к заработной плате

Комментарий к статье 317

**1.** Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях вводится в целях компенсации повышенных затрат труда и стоимости жизни в суровых климатических условиях и представляет собой ежемесячную дополнительную выплату, размер которой зависит от продолжительности стажа работы в указанных районах или местностях.

**2.** В комментируемой статье указывается, что установление размера процентной надбавки и порядка ее выплаты осуществляется по тем же правилам, которые предусмотрены в ст. 316 ТК для установления размера районного коэффициента и порядка его применения. Это означает, что размер процентной надбавки и порядок ее выплаты должны устанавливаться Правительством РФ, однако в настоящее время данный нормативный правовой акт не принят. Размеры процентных надбавок и порядок их применения, установленные для соответствующих районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, определяются нормативными правовыми актами бывшего СССР и Российской Федерации.

**3.** Размеры процентных надбавок дифференцированы в зависимости от тяжести климатических условий тех районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, где осуществляется трудовая деятельность. Так, в Чукотском автономном округе и Северо-Эвенском районе Магаданской области, Корякском автономном округе и Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана (за исключением островов Белого моря) процентная надбавка выплачивается в размере 10% заработка по истечении шести месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы до достижения максимального размера надбавки - 100% заработка. В остальных районах Крайнего Севера размер надбавки составляет 10% заработка по истечении шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60% надбавки - с увеличением на 10% за каждый последующий год работы. Максимальный размер надбавки составляет 80% заработка. В местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, выплата надбавки осуществляется в размере 10% заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждый последующий год работы. При этом максимальный размер надбавки не должен превышать 50% заработка. В южных районах Сибири и Дальнего Востока, которые не отнесены к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, надбавки установлены в размере 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не более 30% заработка.

**4.** Для молодежи предусмотрены специальные правила исчисления размеров процентных надбавок к заработной плате.

В настоящее время продолжают действовать льготные условия начисления надбавок для лиц не старше 30 лет, проживших на Крайнем Севере или в приравненных к нему местностях не менее одного года, причем не имеет значения, когда такое проживание имело место и было ли оно непрерывным. Суммированию подлежат все периоды проживания в северных районах и местностях. Согласно п. 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера" молодежи, прожившей не менее одного года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются с 01.01.1991 в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60% надбавки - последние 20% - за один год работы, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Таким образом, процентная надбавка к заработной плате для лиц в возрасте до 30 лет, не менее одного года проживших в северных районах, выплачивается в ускоренном порядке. При этом общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать пределы, предусмотренные действующим законодательством.

Отменены действовавшие прежде льготные правила исчисления размера процентных надбавок для молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в приравненных к ним местностях не менее пяти лет. Однако, как разъясняется в письме Минздравсоцразвития России от 20.01.2005 N 97-Пр, следует учитывать, что молодежь (лица в возрасте до 30 лет), которая прожила в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет по состоянию на 31.12.2004, т.е. исполнила все требования ранее действовавшего законодательства, имеет право на выплату процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в указанных районах.

Законами отдельных субъектов РФ сохранен льготный порядок исчисления процентных надбавок для работников моложе 30 лет, проживших не менее пяти лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты. Так, согласно ч. 5 ст. 2 Закона Приморского края от 14.04.2006 N 350-КЗ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из краевого бюджета, и проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств краевого бюджета" молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в местностях Приморского края, приравненных к районам Крайнего Севера, если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет.

**5.** Процентные надбавки начисляются на фактический месячный заработок работника, за исключением выплат по районному коэффициенту и всех видов выплат по среднему заработку.

В соответствии с разъяснением Минтруда России от 11.09.1995 N 3, утв. Постановлением Минтруда России от 11.09.1995 N 49, процентные надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально или единовременно.

**6.** Процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в т.ч. в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не включаются в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) (см. Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 N 38-П).

**7.** Процентные надбавки начисляются на заработную плату не только лиц, работающих по основному месту работы, но и совместителей.

**8.** Лицам, направленным на Крайний Север или в приравненные к нему местности в служебные командировки из других регионов России, время пребывания в северных районах в стаж для начисления процентных надбавок не включается. При этом время служебных командировок работников, осуществляющих трудовую деятельность и проживающих на Севере, засчитывается в стаж, дающий право на выплату процентной надбавки к заработной плате, даже если указанные работники были командированы в местности, расположенные за пределами северных территорий.

**9.** Правила перерасчета процентных надбавок при переходе работников в организации, расположенные в других местностях, где установлены иные размеры процентных надбавок, предусмотрены в разъяснении Минтруда России от 16.05.1994 N 7, утв. Постановлением Минтруда России от 16.05.1994 N 37. Так, при переходе работника, имеющего необходимый для получения процентной надбавки стаж работы, на работу в организацию, расположенную в другом районе или местности, перерасчет процентной надбавки к заработной плате производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия в порядке, установленном по новому месту работы с соблюдением следующих правил:

а) в случаях перехода работника из организации, расположенной в районе Крайнего Севера, в организацию, расположенную в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, размер процентных надбавок устанавливается из расчета одной десятипроцентной надбавки за каждые 12 месяцев, проработанные в районах Крайнего Севера.

Начисление следующей очередной процентной надбавки должно производиться в общем порядке через год с момента перехода работника в организацию, расположенную в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в размере, установленном для этих местностей;

б) в случаях перехода работника из организации, расположенной в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера, сумма надбавок (в процентном исчислении), начисленных за полные годы работы, сохраняется в прежнем размере, а за проработанные сверх этого месяцы начисляется дополнительная процентная надбавка пропорционально количеству месяцев.

Начисление следующей очередной процентной надбавки должно производиться в общем порядке через шесть месяцев с момента перехода работника в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера, в размере, установленном для этого района;

в) в случае перехода работника из организации, расположенной в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера, ранее перешедшего на работу в эту местность из районов Крайнего Севера, общий размер подлежащих выплате процентных надбавок к заработной плате (в процентном исчислении) должен определяться путем суммирования процентных надбавок, заработанных им в каждой из этих организаций. При этом общий размер процентных надбавок к заработной плате не должен превышать установленный предел.

В таком же порядке определяется размер процентной надбавки для работника, переходящего из организации, расположенной в Чукотском автономном округе, в Северо-Эвенском районе Магаданской области, Корякском автономном округе, Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря), на работу в организацию, расположенную в других районах Крайнего Севера или в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и обратно;

г) при переходе работника, имеющего необходимый для получения процентной надбавки стаж работы, из организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия, в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, за ним сохраняется выслуженная процентная надбавка. Следующая очередная процентная надбавка этому работнику начисляется в общем порядке через шесть месяцев со дня перехода в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера, и через год со дня перехода в организацию, расположенную в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

Если на момент перехода работника в организацию, расположенную в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, процентная надбавка заработана им не полностью и ее размер составляет менее 30%, время работы после начисления первой или второй надбавки пересчитывается из расчета год работы в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия за три месяца работы в районах Крайнего Севера и за шесть месяцев работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

При переходе работника, имеющего необходимый для получения надбавки стаж работы, из организации, расположенной в районе Крайнего Севера или местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в организацию, расположенную в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия, а затем обратно в районы Крайнего Севера или местности, приравненные к районам Крайнего Севера или местности, приравненные к районам Крайнего Севера, ему выплачивается надбавка, выслуженная в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

При отнесении в установленном порядке отдельных территорий к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, исчисление трудового стажа для получения очередной выслуженной процентной надбавки работающим и проживающим на этих территориях производится со дня отнесения указанных территорий к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к районам Крайнего Севера. Исключение составляют работники, занятые в организациях, расположенных в указанных местностях, и имеющие ранее выслуженные надбавки за годы работы в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. В этих случаях с момента отнесения местности к районам Крайнего Севера или местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, этим работникам восстанавливаются ранее выслуженные надбавки.

**10.** Согласно п. 12 ч. 2 ст. 255 НК РФ надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах европейского Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями отнесены к расходам на оплату труда. Как разъясняется в письме Роструда от 13.09.2006 N 1597-6-0, под непрерывным трудовым стажем в районах Крайнего Севера следует понимать периоды работы в районах Крайнего Севера, которые суммируются в установленном порядке при условии, что перерывы между этими периодами не превышают установленных законодательством сроков.

Статья 318. Государственные гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации

Комментарий к статье 318

**1.** Отдаленность районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей создает дополнительные трудности для трудоустройства работников по сравнению с другими регионами России, поэтому ТК РФ предусматривает более длительные сроки сохранения среднего заработка в случае увольнения работников в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников по сравнению с общими правилами, предусмотренными ст. 178 ТК РФ (см. коммент. к ней).

**2.** Решение о сохранении за работником среднего заработка на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев с момента увольнения по указанным основаниям, принимает работодатель. Выплата производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя, причем выходное пособие засчитывается в средний заработок, подлежащий выплате на период трудоустройства. Подтверждением того, что работник не трудоустроился после увольнения с прежнего места работы, служит отсутствие в трудовой книжке записи о приеме на новую работу. В случае трудоустройства работника в течение второго или третьего месяца после увольнения с предыдущего места работы по указанным в статье основаниям размер выплат, причитающихся работнику на период трудоустройства, должен рассчитываться пропорционально времени, когда работник не был трудоустроен.

**3.** При увольнении совместителя из организации, расположенной в районах Крайнего Севера или в приравненных к ним местностях, в связи с ее ликвидацией либо сокращением численности или штата работников ему должно быть выплачено выходное пособие, однако средний месячный заработок на период трудоустройства за ним не сохраняется, поскольку он трудоустроен.

**4.** Условиями сохранения в исключительных случаях за работниками среднего месячного заработка за четвертый, пятый и шестой месяцы работы являются, во-первых, обращение работника в органы службы занятости населения в течение одного месяца с момента увольнения по указанным в комментируемой статье основаниям и, во-вторых, отсутствие в данный момент у органов службы занятости населения возможности трудоустроить этого работника.

**5.** Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, Правила регистрации безработных граждан и требования к подбору подходящей работы утверждены Постановлением Правительства РФ от 07.09.2012 N 891.

**6.** В Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ N 2 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.04.2017) отмечается, что в случае увольнения работника из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата сотрудников организации ему безусловно выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения. Основанием для сохранения за указанным работником среднего месячного заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяца со дня увольнения является принятие органом службы занятости населения соответствующего решения, которое обусловлено наличием исключительного случая, касающегося увольнения работника. Таким образом, сохранение среднего заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяцев после увольнения, как установлено ч. 2 ст. 318 ТК, производится не в качестве общего правила, а в исключительных случаях.

По смыслу данной нормы закона своевременное обращение уволенного работника в орган службы занятости населения и факт его нетрудоустройства этим органом являются предпосылкой для реализации права на сохранение за работником, уволенным из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата сотрудников организации, среднего месячного заработка за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения. Реализация же такого права связана с наличием исключительных случаев, подлежащих установлению соответствующим органом службы занятости населения при решении вопроса о сохранении за работником среднего месячного заработка за четвертый, пятый, шестой месяцы с момента увольнения. Отсутствие в норме закона перечня исключительных случаев не может служить основанием для принятия органом службы занятости населения решения о сохранении за работником среднего месячного заработка за четвертый, пятый, шестой месяцы со дня увольнения при наличии лишь факта соблюдения таким работником и самим органом службы занятости населения установленного порядка по предоставлению государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы.

Ввиду изложенного к юридически значимым обстоятельствам, подлежащим установлению при разрешении споров, связанных с предоставлением работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата сотрудников организации, государственной гарантии в виде сохранения среднего месячного заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения (ч. 2 ст. 318 ТК РФ), относятся: факт обращения такого работника в месячный срок после увольнения в соответствующий орган службы занятости населения, нетрудоустройство этого работника указанным органом в течение трех месяцев со дня увольнения и наличие исключительного случая, касающегося уволенного работника и связанного с его социальной незащищенностью, отсутствием у него средств к существованию, наличием у него на иждивении нетрудоспособных членов семьи и т.п.

В Обзоре в качестве примера перечня исключительных обстоятельств, в связи с которыми уволенные по указанным основаниям работники могли бы претендовать на сохранение среднего месячного заработка в период трудоустройства в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения, приводится п. 7 Методических рекомендаций по порядку выдачи решения органом службы занятости населения о сохранении среднего месячного заработка за работниками, уволенными из организации в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, утвержденных распоряжением Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 14.02.2014 N 17-р-39 в целях единообразного применения положений ст. ст. 178, 318 ТК и ч. 3.2 ст. 37 **Закона о государственной гражданской службе**, согласно которому к числу указанных исключительных обстоятельств следует отнести: отсутствие средств к существованию: тяжелая болезнь, требующая дорогостоящего лечения; наличие нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию, и т.п.

Статья 319. Дополнительный выходной день

Комментарий к статье 319

**1.** Правом на получение дополнительного выходного дня, предусмотренного комментируемой статьей, может воспользоваться один из родителей, имеющий ребенка, не достигшего 16-летнего возраста. Кто из родителей использует дополнительный выходной день в каждом конкретном месяце, определяют сами родители.

**2.** Условием предоставления дополнительного выходного дня является подача работником письменного заявления. Работодатель, получивший такое заявление, вправе потребовать предоставления документа, подтверждающего, что второму родителю по месту его работы в данном месяце не предоставляется дополнительный выходной день по указанному основанию.

**3.** Если все условия, предусмотренные комментируемой статьей, соблюдены, то отказ работодателя в предоставлении дополнительного выходного дня (даже если это обусловлено служебной необходимостью) является неправомерным (см. разд. 3 Обзора практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014).

**4.** Дополнительные выходные дни, предусмотренные комментируемой статьей и не использованные в конкретном месяце, не суммируются и не подлежат переносу на другой срок.

**5.** Предоставление дополнительного выходного дня по указанному в комментируемой статье основанию может осуществляться с частичной или полной его оплатой, если такое условие предусмотрено в коллективном договоре, соглашении или в трудовом договоре.

**6.** Если у ребенка, не достигшего возраста 16 лет, родители отсутствуют, то в силу ст. 264 ТК РФ правом на получение дополнительного выходного дня, предусмотренного комментируемой статьей, могут воспользоваться опекуны (попечители) или приемный родитель.

Статья 320. Сокращенная рабочая неделя

Комментарий к статье 320

**1.** Сокращенная рабочая неделя для женщин, осуществляющих трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается только в том случае, если такое условие включено в коллективный договор, действующий в данной организации, либо в трудовой договор с конкретной работницей. Иными словами, стороны указанных договоров должны достичь соглашения об установлении для женщин сокращенной продолжительности рабочего времени.

**2.** Если в коллективном договоре или в трудовом договоре данное условие отсутствует, работница не вправе требовать предоставления ей 36-часовой рабочей недели.

**3.** Если работнице установлена сокращенная рабочая неделя, то заработная плата должна ей выплачиваться в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Это означает, что при повременной системе оплаты труда работнице следует полностью, т.е. без учета сокращения рабочего времени, выплатить месячную тарифную ставку или должностной оклад, а также все предусмотренные по данной работе или должности доплаты, надбавки, премии, предусмотренные системой оплаты труда, иные стимулирующие выплаты, выплаты по районному коэффициенту и т.д. При сдельной системе оплаты труда работнице должны быть произведены доплаты за те часы, на которые сокращено рабочее время. При определении размера доплат следует исходить из среднего часового заработка. Размеры доплат и способы их исчисления могут быть предусмотрены в коллективном договоре или в трудовом договоре. Сдельная заработная плата может быть начислена и по повышенным сдельным расценкам, которые рассчитываются исходя из тарифных ставок и норм выработки, пересмотренных с учетом сокращения рабочего времени.

**4.** В п. 13 **Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1** разъясняется, что если работодатель не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для указанной категории работников, выполняемая ими работа сверх установленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным ст. 152 ТК для оплаты сверхурочной работы.

**5.** В отдельных субъектах Российской Федерации сокращенная рабочая неделя для женщин установлена соответствующими региональными законами. Например, согласно ст. 4 Закона Ненецкого автономного округа от 06.01.2005 N 551-ОЗ "О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, а также лицам, получающим стипендии за счет средств окружного бюджета" для женщин, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Статья 321. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Комментарий к статье 321

**1.** Ежегодные дополнительные отпуска лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляются с целью компенсировать воздействие неблагоприятных климатических факторов на здоровье работника и предоставить ему более продолжительный период для отдыха и восстановления сил и работоспособности.

**2.** Дополнительные отпуска работающим на Крайнем Севере и в приравненных к ним местностях предоставляются сверх ежегодных основных отпусков, а также сверх дополнительных отпусков, предоставляемых по иным предусмотренным трудовым законодательством основаниям (за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в условиях ненормированного рабочего дня, за особый характер работы и др.).

**3.** Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, дифференцирована в зависимости от степени тяжести природно-климатических условий, в которых осуществляется трудовая деятельность, и составляет 24 календарных дня в районах Крайнего Севера и 16 календарных дней в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. При этом следует учитывать, что согласно ст. 116 ТК случаи предоставления дополнительных отпусков могут быть предусмотрены и иными федеральными законами. Так, на основании ст. 14 **Закона о Крайнем Севере** лицам, работающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, должны предоставляться дополнительные отпуска продолжительностью восемь календарных дней.

**4.** Если работник в течение рабочего года, за который ему предоставляется отпуск, трудился в разных районах и местностях Севера, где предусмотрена различная продолжительность дополнительного отпуска, то общая продолжительность "северного" ежегодного дополнительного отпуска должна определяться пропорционально проработанному в каждом из этих районов и местностей времени.

**5.** В ч. 2 комментируемой статьи предусмотрено установление общей продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков совместителям на общих основаниях. На практике возник вопрос о правомерности предоставления совместителям дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом того, что в соответствии со ст. 287 ТК гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляются только по основному месту работы. Полагаем, что указанный вид дополнительного отпуска не может рассматриваться в качестве гарантий и компенсаций исходя из толкования указанных терминов, предложенного в ст. 164 ТК. Кроме того, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предоставляется работнику с целью компенсировать неблагоприятное воздействие климатических факторов на его здоровье. С учетом того что работа и по основному месту работы, и по совместительству осуществляется в суровых условиях Крайнего Севера, лишение совместителя права на получение указанного отпуска представляется неоправданным ограничением его трудовых прав.

Данный вывод подтверждается судебной практикой. Как указывается в разд. 5 Обзора Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014, положения ст. 287 ТК не распространяются на дополнительные отпуска, поскольку ст. 321 ТК установлена специальная норма, согласно которой совместителям, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительный отпуск за работу в указанных районах и местностях предоставляется на общих основаниях, т.е. соответственно 24 и 16 календарных дней. Для работников-совместителей общая (суммарная) продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в общем порядке: путем суммирования основного и дополнительного отпусков соответствующей продолжительности. Поскольку работодатель обязан предоставить работнику-совместителю дополнительный оплачиваемый отпуск на общих основаниях, приказ работодателя, которым установлен запрет на предоставление работникам-совместителям ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в районах Крайнего Севера, противоречит ст. 321 ТК, нарушает права работника-совместителя, который работает в тяжелых климатических условиях не только по основному месту работы, но и по совместительству.

**6.** При предоставлении совместителю дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях следует учитывать правила, предусмотренные ст. 286 ТК, согласно которым совместителю ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен одновременно с отпуском по основному месту работы. Кроме того, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков

Комментарий к статье 322

**1.** Право на использование работником ежегодного дополнительного отпуска, который предоставляется в связи с работой на Крайнем Севере или в приравненных к нему местностях, возникает одновременно с правом на использование основного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

**2.** В комментируемой статье предусмотрена возможность полного или частичного соединения ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых лицам, работающим на Крайнем Севере и в приравненных к нему местностях, если они выразили такое желание. Данное правило существенно отличается от общей нормы (ст. 124 ТК), установившей, что перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается только в исключительных случаях. Однако указание в комментируемой статье на то, что полное или частичное соединение отпусков работающим в северных районах и местностях допускается не более чем за два года, основано на общем запрете непредоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, также предусмотренном ст. 124 ТК.

**3.** В комментируемой статье установлена предельная общая продолжительность соединенных отпусков - шесть месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно. При этом оставшаяся часть отпуска работника, превышающая шесть месяцев, может быть присоединена к отпуску, предоставляемому в следующем рабочем году, т.е. работник не теряет права на использование указанной части отпуска в натуре.

**4.** Общие правила о замене части отпуска денежной компенсацией, предусмотренные ст. 126 ТК, распространяются и на отпуска, предоставляемые работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Во-первых, требуется письменное заявление работника о замене части отпуска денежной компенсацией. Во-вторых, при соединении ежегодных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией может быть заменена только часть каждого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. В-третьих, нельзя заменить денежной компенсацией часть отпуска, предоставляемого беременным женщинам и работникам моложе 18 лет. Кроме того, не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ст. 117 ТК, согласно которой на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч. 2 указанной статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами).

Необходимо иметь в виду, что данный запрет не распространяется на замену денежной компенсацией так называемых "северных" дополнительных отпусков, поскольку отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и отпуска за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях относятся к разным видам дополнительных отпусков и предоставляются по различным основаниям.

**5.** Работодатель обязан предоставить одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения несовершеннолетнего ребенка, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального или высшего образования, если соответствующая образовательная организация расположена в другой местности. Работодатель не вправе отказать в предоставлении такого отпуска даже в случае отсутствия у работника необходимого стажа для его получения, поскольку указанный отпуск имеет целевой характер. Просьба работника о предоставлении такого отпуска должна быть отражена в соответствующем письменном заявлении.

Статья 323. Гарантии медицинского обеспечения

Комментарий к статье 323

**1.** Работа в тяжелых климатических условиях Севера оказывает негативное влияние на здоровье работников, что обусловливает необходимость установления дополнительных гарантий медицинского обслуживания. В настоящее время на законодательном уровне гарантии медицинского обслуживания работникам федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не предусмотрены. Комментируемая статья предписывает установление в коллективном договоре одной из указанных гарантий, а именно оплаты за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения, если они не могут быть предоставлены по месту проживания. В комментируемой статье подчеркивается, что оплата в данном случае осуществляется не за счет средств федерального бюджета, а за счет средств работодателя.

**2.** Оплата стоимости проезда для медицинских консультаций или лечения возможна при соблюдении ряда условий: во-первых, наличие медицинского заключения, выданного в установленном порядке, во-вторых, невозможность предоставления соответствующих консультаций или лечения по месту проживания.

**3.** В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи органы государственной власти субъектов РФ вправе устанавливать гарантии медицинского обслуживания для работников государственных органов субъектов РФ, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных учреждений субъектов РФ, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Например, Законом Забайкальского края от 14.10.2008 N 42-ЗЗК "О гарантии медицинского обеспечения для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и являющихся работниками организаций, расположенных в указанных местностях и финансируемых из бюджета Забайкальского края" предусмотрено, что для работников государственных органов Забайкальского края, государственных учреждений Забайкальского края, в том числе территориального фонда обязательного медицинского страхования Забайкальского края, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, проживающих в указанных местностях, устанавливается гарантия медицинского обеспечения путем оплаты за счет средств работодателя 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 Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

В ст. 3 указанного Закона установлено, что оплата стоимости проезда для медицинских консультаций или лечения за счет средств организаций производится в следующих размерах:

- расходов на проезд от места проживания до краевого центра и обратно (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов на проезд любым видом транспорта (за исключением такси и вагонов категории СВ железнодорожного транспорта);

- расходов на проезд от краевого центра или от места проживания до места получения медицинских консультаций или лечения и обратно - в размере фактических расходов, но не выше стоимости проезда в плацкартном вагоне железнодорожного транспорта.

В качестве примера можно привести и ст. 2 Закона Красноярского края от 03.12.2004 N 12-2668 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями", согласно которой лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в государственных органах Красноярского края и краевых государственных учреждениях, имеющим среднедушевой денежный доход на одного члена семьи ниже величины прожиточного минимума, установленного на душу населения по природно-климатическим зонам края, гарантируется 50-процентная оплата проезда в другие территории края или субъекты Российской Федерации и обратно для медицинских консультаций или лечения при наличии медицинского заключения, если таких услуг нет в месте проживания и если такие услуги предусмотрены Территориальной программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам Российской Федерации медицинской помощи в Красноярском крае.

Условия и порядок оплаты проезда для медицинских консультаций и на лечение определяются Правительством Красноярского края. Так, в Положении об условиях и порядке оплаты проезда для медицинских консультаций и на лечение в другие территории края или субъекты Российской Федерации и обратно лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в организациях, финансируемых из краевого бюджета, утвержденном Постановлением Совета администрации Красноярского края от 31.12.2004 N 337-п, предусмотрено, что оплата проезда для медицинских консультаций и на лечение в другие территории края или субъекты Российской Федерации и обратно лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется путем возмещения расходов на проезд для медицинских консультаций или на лечение и обратно, за счет средств краевого бюджета. Возмещению подлежат расходы по оплате проезда лица для медицинских консультаций или на лечение и обратно железнодорожным транспортом (тип вагона "плацкарт") или автотранспортом (кроме такси). В исключительных случаях, если лицо по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением нуждается в оказании медицинских услуг в максимально короткие сроки, а также если авиационный транспорт является единственным средством сообщения между местом проживания лица и местом назначения, то лицу возмещаются расходы по оплате проезда для медицинских консультаций или на лечение и обратно авиационным транспортом (эконом-класс).

Возмещение расходов по оплате проезда для медицинских консультаций или на лечение и обратно лицу осуществляется организацией-работодателем. Возмещение расходов осуществляется на основании его письменного заявления в течение 30 дней с момента получения письменного заявления лица с приложением соответствующих документов.

**4.** Согласно ч. 2 комментируемой статьи органам местного самоуправления предоставлено право устанавливать гарантии медицинского обслуживания для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Например, решением Думы г. Сургута от 28.06.2007 N 233-IV ДГ утверждено Положение о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в организациях, финансируемых из средств местного бюджета. Согласно п. 6.1 указанного Положения лица, проживающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающие в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях городского округа Город "Сургут" имеют право на компенсацию стоимости проезда к месту получения медицинской помощи (медицинских консультаций или лечения) и обратно в пределах территории РФ из средств местного бюджета, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания. Компенсация предоставляется также детям работников в возрасте до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в высших и средних профессиональных учебных заведениях.

В случае необходимости сопровождения лиц, получивших направление для оказания медицинской помощи, компенсация также предоставляется сопровождающему лицу, что предусмотрено в п. 6.2 указанного Положения. Наличие медицинских показаний для сопровождения устанавливается клинико-экспертной комиссией направившего лечебно-профилактического учреждения. Компенсация предоставляется лицам, получившим направление для оказания медицинской помощи в государственных учреждениях здравоохранения автономного округа и медицинских организациях государственной системы здравоохранения Российской Федерации, расположенных за пределами города Сургута (п. 6.3 указанного Положения).

**5.** Гарантии медицинского обслуживания для работников организаций, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются коллективными договорами. Например, согласно п. 7.7 Отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2017 - 2020 годы работодатели в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами обеспечивают дополнительные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и, в частности, оплату стоимости проезда работников для медицинских консультаций и лечения в пределах территории РФ при наличии медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

Статья 324. Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей

Комментарий к статье 324

**1.** Условием приема на работу в организации, расположенные в северных районах, лиц, привлекаемых на работу из иных местностей, является отсутствие противопоказаний для работы в неблагоприятных климатических условиях Крайнего Севера, что должно быть подтверждено медицинским заключением. Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 N 441н.

**2.** Лица, занятые на работах, выполняемых по трудовым договорам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в т.ч. на работах в нефтяной и газовой промышленности, подлежат обязательным предварительным при приеме на работу и периодическим (один раз в год) медицинским осмотрам (обследованиям) при условии, что места проведения работ расположены на значительном удалении от медицинских учреждений, оказывающих специализированную медицинскую помощь (п. п. 4.1 и 4.4 Перечня работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н).

**3.** В случае принятия лица на работу в организацию, расположенную в районах Крайнего Севера или в приравненных к ним местностях, при наличии медицинских противопоказаний для работы в указанных районах и местностях, что подтверждено медицинским заключением, трудовой договор подлежит прекращению в соответствии со ст. 84 ТК.

**4.** С лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, по соглашению сторон могут заключаться срочные трудовые договоры, что предусмотрено ч. 2 ст. 59 ТК. При этом обязательным условием заключения трудовых договоров на определенный срок является переезд работника к месту работы из других регионов России. Согласно ст. 58 ТК РФ срок трудового договора не должен превышать пять лет.

**5.** Рекомендации по заключению трудового договора (контракта), отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера, утв. Постановлением Минтруда России от 23.07.1998 N 29, в настоящее время применяются в части, не противоречащей ТК.

Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

Комментарий к статье 325

**1.** Комментируемая статья предусматривает компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно для работников (и членов их семей) всех организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, независимо от источника их финансирования, форм собственности и организационно-правовых форм. В разд. 6 Обзора Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014, подчеркивается, что размер компенсации расходов на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно должен соответствовать предназначению данной компенсации, т.е. гарантировать работнику возможность выехать за пределы районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей для отдыха и оздоровления.

**2.** Правила компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей утверждены Постановлением Правительства РФ от 12.06.2008 N 455. Согласно п. 2 указанных Правил работникам федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей один раз в два года производится компенсация за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета или соответствующих бюджетов государственных внебюджетных фондов Российской Федерации расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории РФ к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в т.ч. личным, а также провоза багажа весом до 30 кг.

**3.** К членам семьи работников федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в т.ч. усыновленные), фактически проживающие с работником. Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника организации производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него) в период нахождения работника в отпуске (п. 3 Правил).

**4.** Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы (п. 4 Правил). Следует иметь в виду, что согласно ст. 122 ТК право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

В дальнейшем у работника федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в данной организации - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений возникает одновременно с возникновением такого права у указанного лица (п. 4 Правил).

**5.** Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию (п. 4 Правил). При этом причина, по которой работник не реализовал свое право на компенсацию указанных расходов, значения не имеет.

**6.** Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

1) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

а) железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

б) 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;

в) воздушным транспортом - в салоне экономического класса. При использовании воздушного транспорта для проезда работника учреждения и членов его семьи к месту использования отпуска указанного работника и (или) обратно к месту постоянного жительства проездные документы (билеты) оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств - членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки к месту использования отпуска либо если оформление (приобретение) проездных документов (билетов) на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета к месту использования отпуска и (или) обратно;

г) автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

2) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

3) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 кг на работника и 30 кг на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов (п. 5 Правил).

**7.** В случае если представленные работником федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено п. 5 указанных Правил, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат (п. 6 Правил).

**8.** При отсутствии проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

1) при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

2) при наличии только воздушного сообщения - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

3) при наличии только морского или речного сообщения - по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;

4) при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа (п. 7 Правил).

**9.** Компенсация расходов при проезде работника федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования (п. 8 Правил).

**10.** В случае если работник федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными п. 5 указанных Правил категориями проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов (п. 9 Правил).

**11.** В случае использования работником федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений отпуска за пределами Российской Федерации, в т.ч. по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных указанными Правилами.

При этом основанием для компенсации расходов кроме перевозочных документов является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения Государственной границы РФ.

В случае поездки за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения Государственной границы РФ аэропорту работником федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений представляется справка о стоимости перевозки по территории РФ, включенной в стоимость перевозочного документа (билета), выданная транспортной организацией (п. 10 Правил).

**12.** Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений не позднее чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

1) фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии), справки о совместном проживании, копии трудовой книжки неработающего члена семьи;

2) даты рождения несовершеннолетних детей работника;

3) место использования отпуска работника и членов его семьи;

4) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

5) маршрут следования;

6) примерная стоимость проезда (п. 11 Правил).

**13.** Компенсация расходов производится федеральным государственным органом, государственным внебюджетным фондом Российской Федерации, федеральным государственным учреждением исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником заявления не позднее чем за 3 рабочих дня до отъезда работника в отпуск. Для окончательного расчета работник федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника и членов его семьи. В случаях, предусмотренных указанными Правилами, работником федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений представляется справка о стоимости проезда, выданная транспортной организацией (п. 12 Правил).

**14.** Работник федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно (п. 12 Правил).

**15.** Компенсация расходов работнику федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений предоставляется только по основному месту работы (п. 13 Правил).

**16.** Указанные Правила не применяются к категориям работников и членам их семей, для которых в соответствии с законодательством РФ предусмотрены иные размеры и условия возмещения расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за счет средств федерального бюджета (п. 14 Правил).

**17.** В разд. 6 Обзора Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014, отмечается, что неоднозначно в судах складывается практика решения вопроса о том, компенсируются ли работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением (ст. 127 ТК), расходы стоимости на оплату проезда к месту проведения отпуска и обратно. По мнению Верховного Суда РФ, правильной является практика тех судов, которые удовлетворяют требования указанных работников об оплате стоимости проезда к месту отдыха и обратно. Работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением, компенсация оплаты стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно предоставляется и в том случае, если он возвратился из места проведения отпуска после его окончания.

**18.** Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в государственных органах субъектов РФ, государственных учреждениях субъектов РФ, устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ. Так, в Законе Ямало-Ненецкого автономного округа от 16.12.2004 N 89-ЗАО "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа" значительно расширен по сравнению с федеральным законодательством перечень лиц, относящихся к неработающим членам семьи работника, которым работодатель обязан оплатить стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа. Так, помимо неработающего супруга и несовершеннолетних детей до 18 лет, к числу неработающих членов семьи относятся дети, по отношению к которым работник является опекуном или попечителем, дети, не достигшие возраста 23 лет и не вступившие в законный брак, осваивающие образовательные программы основного общего образования, среднего общего образования, среднего профессионального образования и высшего образования по очной форме обучения, имеющие государственную аккредитацию, а также совершеннолетние члены семьи - неработающие инвалиды с детства I и II группы, имеющие противопоказания к труду либо неспособные к трудовой деятельности. Оплата проезда членов семьи производится независимо от времени и места использования отпуска (каникул, отдыха).

**19.** Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях, устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Так, Постановлением администрации муниципального образования городского округа "Ухта" от 07.07.2015 N 1519 утвержден Порядок предоставления компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно лицам, являющимся работниками органов местного самоуправления МОГО "Ухта", муниципальных учреждений МОГО "Ухта", и неработающим членам их семей, а также стоимости провоза багажа.

**20.** Размер, условия и порядок компенсации расходов, предусмотренных комментируемой статьей, у других работодателей устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, а также индивидуальными трудовыми договорами. В Постановлении Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П указывается, что нормативное положение ч. 8 ст. 325, рассматриваемое в системе действующего правового регулирования, предполагает обязанность работодателей, не относящихся к бюджетной сфере и осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, компенсировать работающим у них лицам расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно и вместе с тем позволяет установить размер, условия и порядок данной компенсации на основе баланса интересов сторон трудового договора с учетом ее целевого назначения (максимально способствовать обеспечению выезда работника за пределы неблагоприятной природно-климатической зоны), а также принимая во внимание реальные экономические возможности работодателя, которые, однако, не могут служить основанием для полного отказа от компенсации или ее неоправданного занижения. Именно в таком - конституционно-правовом - смысле данное нормативное положение не противоречит Конституции РФ.

Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом

Комментарий к статье 326

**1.** Установление дополнительных гарантий и компенсаций в связи с переездом на Крайний Север и в приравненные к нему местности из других регионов России обусловлено необходимостью стимулирования притока рабочей силы в северные районы и имеет целью компенсировать повышенные расходы работников и членов их семей по переезду.

**2.** Комментируемая статья предусматривает конкретные виды гарантий и компенсаций работникам, заключившим трудовые договоры о работе в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в северных районах. К числу указанных гарантий и компенсаций относятся: 1) выплата единовременного пособия (так называемых подъемных) работнику и членам его семьи; 2) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи к месту осуществления трудовой деятельности, а также стоимости провоза багажа; 3) предоставление оплачиваемого отпуска специального назначения для обустройства на новом месте продолжительностью 7 календарных дней. Указанные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы.

**3.** Согласно Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами, утв. Приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 N 2, компенсации выплачиваются на членов семьи работника, состоящих на его иждивении и проживающих совместно с ним на момент переезда работника (заключения трудового договора о работе в районах Крайнего Севера или в приравненных к ним местностях), а также на детей, родившихся в период действия трудового договора за пределами указанных районов и местностей.

**4.** Единовременное пособие компенсирует работнику дополнительные затраты, связанные с переездом на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности. Указанное пособие не является составной частью заработной платы, поэтому районный коэффициент применяться не должен.

**5.** В том случае, если члены семьи работника не прибыли вместе с ним к месту работы, расположенному в районах Крайнего Севера или в приравненных местностях, право на оплату стоимости их проезда и провоза багажа сохраняется у них в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

**6.** В случае неявки на работу или отказа приступить к ней без уважительных причин работник обязан вернуть средства, выплаченные ему в связи с переездом. Работник, который не явился на работу или отказался приступить к ней по уважительным причинам, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных уже путевых расходов.

**7.** Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе устанавливать размеры, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом для работы в северных районах, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в государственных органах субъектов РФ, государственных учреждениях субъектов РФ, а также лицам, заключившим трудовые договоры о работе в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях. Ряд субъектов РФ воспользовались предоставленной им возможностью. Как правило, размеры, условия и порядок компенсации указанных расходов аналогичны предусмотренным на федеральном уровне. Однако в отдельных субъектах Российской Федерации установлены более высокие размеры компенсации расходов, связанных с переездом. Например, согласно ст. 5 Закона Томской области от 14.05.2005 N 78-ОЗ "О гарантиях и компенсациях за счет средств областного бюджета для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера" лицам, заключившим трудовые договоры о работе в государственных органах Томской области и государственных учреждениях Томской области, расположенных в местностях Томской области, приравненных к районам Крайнего Севера, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других местностей Томской области или регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя (государственного органа Томской области и государственного учреждения Томской области) предоставляются следующие гарантии и компенсации:

1) единовременное пособие в размере пяти должностных окладов (пяти месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере одного должностного оклада (одной месячной тарифной ставки) работника;

2) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории РФ по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

3) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

**8.** Комментируемая статья предусматривает оплату стоимости проезда к новому месту жительства, а также провоза багажа работнику федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, расположенных в северных районах, и членам его семьи, в случае прекращения трудовых отношений по любым основаниям (в т.ч. в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия. Это означает, что стоимость проезда и провоза багажа не компенсируется, если работник был уволен за совершение дисциплинарного проступка. Следует иметь в виду, что ст. 192 ТК предусматривает перечень оснований увольнения, относящихся к дисциплинарным взысканиям. Основания увольнения за виновные действия могут быть предусмотрены и иными федеральными законами. Например, п. 4 ст. 9 Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей" предусмотрено, что трудовой договор со спасателем может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае однократного необоснованного отказа спасателя от участия в проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций.

**9.** Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления вправе определять размеры, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора, работникам государственных органов субъектов РФ и государственных учреждений субъектов РФ, а также работникам органов местного самоуправления и муниципальных учреждений. Законами отдельных субъектов РФ предусмотрены иные по сравнению с федеральным законодательством условия компенсации указанных расходов. Например, в ст. 5 Закона Республики Саха (Якутия) от 09.12.2004 187-З N 381-III "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных органах Республики Саха (Якутия), Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Республики Саха (Якутия), государственных учреждениях, расположенных на территории Республики Саха (Якутия)" установлено, что работникам, проработавшим в государственных органах Республики Саха (Якутия), Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Республики Саха (Якутия), государственных учреждениях, расположенных на территории Республики Саха (Якутия) от трех до пяти лет, компенсация расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия), производится в размере 50 процентов. В полном размере указанная компенсация выплачивается работникам, проработавшим в органах, организациях более пяти лет. Таким образом, для работников, проработавших в организациях, финансируемых из регионального бюджета, менее 3 лет, выплата указанной компенсации не предусмотрена.

**10.** Другие работодатели устанавливают правила возмещения стоимости проезда к новому месту жительства работника и членов его семьи, а также провоза багажа в случае прекращения трудовых отношений в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, а также в индивидуальных трудовых договорах.

Статья 327. Другие гарантии и компенсации

Комментарий к статье 327

**1.** Гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и др., которые предоставляются лицам, работающим либо работавшим в прошлом в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предусматриваются соответствующими федеральными законами, законами субъектов РФ, а также иными нормативными правовыми актами федерального, регионального или местного уровня.

**2.** Гарантии и компенсации в области социального страхования и пенсионного обеспечения установлены **Законом о Крайнем Севере**, Федеральным законом от 15.12.2001 N 166-ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации", **Законом о страховых пенсиях**, Постановлениями Правительства РФ от 14.07.2014 N 651 "О порядке приравнивания к работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях при определении стажа работы в указанных районах и местностях работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пунктами 1 - 10 и 16 - 18 части 1 статьи 30 Федерального закона "О страховых пенсиях", от 18.03.2015 N 249 "Об утверждении Правил установления и выплаты повышения фиксированной выплаты к страховой пенсии лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", от 17.04.2006 N 216 "О районных коэффициентах, применяемых при установлении трудовых пенсий и пенсий по государственному пенсионному обеспечению лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах с тяжелыми климатическими условиями" и некоторыми другими нормативными правовыми актами.

**3.** Гарантии и компенсации в области жилищных правоотношений, предоставляемые северянам, предусмотрены Федеральными законами от 25.10.2002 N 125-ФЗ "О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей", от 17.07.2011 N 211-ФЗ "О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из закрывающихся населенных пунктов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", а также **Законом об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности**, в ст. 23 которого установлено, что работникам, высвобождаемым при ликвидации расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), имеющим стаж подземной работы не менее чем 10 лет и достигшим пенсионного возраста, предоставляется жилье по новому месту жительства в соответствии с законодательством РФ.

**4.** Жилищные правоотношения лиц, осуществлявших трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, урегулированы в различных нормативных правовых актах и, в частности, в Указе Президента РФ от 23.05.1996 N 757 "О дополнительных мерах государственной поддержки граждан, выезжающих из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей", установившем, что пенсионеры и другие граждане, проработавшие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 10 лет и потерявшие работу в связи с прекращением деятельности предприятий и ликвидацией поселков, расположенных в этих регионах, пользуются правом первоочередного получения жилья на территории РФ независимо от места их проживания на дату издания данного Указа. Также в числе подзаконных актов следует назвать Постановления Правительства РФ от 17.07.1996 N 872 "О дополнительных мерах государственной поддержки по обеспечению жильем граждан, выезжающих из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей", от 10.12.2002 N 879 "Об утверждении Положения о регистрации и учете граждан, имеющих право на получение социальных выплат для приобретения жилья в связи с переселением из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей" и некоторые иные нормативные правовые акты.

**5.** Дополнительные меры социальной поддержки неработающих пенсионеров и инвалидов в связи с проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера предусмотрены в отдельных законодательных актах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ. Так, в соответствии с Законом Красноярского края от 21.12.2010 N 11-5580 "О социальной поддержке граждан, выезжающих из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей Красноярского края в другие районы Красноярского края" социальная поддержка оказывается гражданам, постоянно проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Красноярского края и выезжающим в другие районы Красноярского края:

1) пенсионерам и инвалидам, вставшим на учет, но не успевшим получить государственную помощь в соответствии с Законом Красноярского края от 12.07.2000 N 11-867 "О государственной помощи гражданам, переселяющимся из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей Красноярского края в другие районы края, и о краевой целевой социально-инвестиционной программе "Север на Юг", Законом Красноярского края от 26.11.2004 N 12-2591 "О государственной помощи гражданам, переселяющимся из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей Красноярского края в другие районы края, и о краевой целевой социально-инвестиционной программе "Север на Юг - 2005 - 2007", Законом Красноярского края от 20.12.2007 N 4-1176 "О краевой целевой программе "Север на Юг" на 2008 - 2010 годы";

2) пенсионерам, проработавшим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Красноярского края не менее 15 календарных лет и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Красноярского края после выхода на пенсию;

3) инвалидам I или II группы, проработавшим и (или) прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Красноярского края суммарно не менее 15 лет;

4) инвалидам с детства, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Красноярского края не менее 15 лет.

Гражданам, постоянно проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Красноярского края и выезжающим в другие районы Красноярского края, мера социальной поддержки оказывается путем предоставления социальных выплат на приобретение жилья на территории Красноярского края.

Статья 327.1. Общие положения

Комментарий к статье 327.1

**1.** Практически все страны мира должны решить вопрос о правовом регулировании труда иностранных работников, появление которых вызвано различными причинами. Во-первых, данный процесс обусловлен демографическим развитием, характеризующимся изменением численности населения, глобализацией рынков труда, которая ведет к углублению международного разделения труда, предполагает интенсификацию обмена квалифицированными специалистами. Именно привлечение высококвалифицированных специалистов должно оказать содействие в решении вопросов инновационного развития экономики, внедрении и освоении новых технологий. Во-вторых, немаловажным фактором перемещения людей в поисках работы из одного государства в другое является бедность и неспособность зарабатывать и производить достаточно для того, чтобы обеспечить себя и свою семью. Эти причины характерны не только для миграции из развивающихся государств в развитые; бедностью вызвано также перемещение из одной развивающейся страны в другую, в которой перспективы работы выглядят предпочтительнее <1>.

--------------------------------

<1> См.: Иванов Д.В. Вынужденная трудовая миграция населения в международном и национальном праве. М., 2010. С. 205.

Существуют и другие причины выезда людей за границу в поисках работы. Войны, гражданские конфликты, угроза безопасности или гонения, основанные на дискриминации по таким признакам, как раса, этническое происхождение, религия, язык или политические убеждения, - все эти факторы влияют на поток трудящихся-мигрантов.

Исходя из этого, МОТ разделяет всех иностранных работников на несколько категорий. Первую составляют переселенцы, т.е. люди, которые переезжают в другую страну, чтобы жить там постоянно. Вторая - это работники по договору, т.е. люди, принявшие предложение поработать в другой стране в течение определенного периода времени и намеренные по окончании работы вернуться в страну происхождения. Третью составляют профессионалы - высококвалифицированные работники, имеющие навыки, востребованные на рынке труда во многих странах. Четвертую составляют лица с неурегулированным статусом - лица без документов, с истекшим сроком действия виз и проч. В пятую включаются лица, обратившиеся за политическим убежищем, беженцы или вынужденные переселенцы <1>.

--------------------------------

<1> См.: В поисках достойной работы - права работников-мигрантов: руководство для профсоюзов. М.: МОТ, 2010. С. 42.

**2.** Всеобщая декларация прав человека провозглашает, что все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Каждый человек должен обладать всеми правами и свободами, провозглашенными в этой Декларации, без какого бы то ни было различия, как то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения. Каждый человек, где бы он ни находился, имеет право на признание его правосубъектности. Все люди равны перед законом и имеют право без всякого различия на равную защиту закона. Каждый человек имеет право на равную защиту от какой бы то ни было дискриминации, ущемляющей права и свободы человека, изложенные в Декларации. По мере развития глобального общества, совершенствования средств сообщения и развития мирных и дружественных отношений между странами все большее число лиц проживает в странах, гражданами которых они не являются. Защита прав человека и основных свобод, предусмотренных в международных документах, должна быть обеспечена в отношении лиц, не являющихся гражданами страны, в которой они проживают.

Для того чтобы защитить интересы указанных лиц, Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 40/144 13.12.1985 утверждена Декларация о правах человека в отношении лиц, не являющихся гражданами страны, в которой они проживают.

Для целей Декларации термин "иностранец" означает любое лицо, не являющееся гражданином государства, в котором оно находится.

Ничто в Декларации не должно толковаться как узаконивающее незаконное проникновение иностранца в государство и его присутствие в государстве; ни одно положение не должно также применяться как ограничивающее право любого государства принимать законы и правила, касающиеся въезда иностранцев и условий их пребывания, или устанавливать различия между его гражданами и иностранцами. Однако такие законы и правила должны быть совместимы с международно-правовыми обязательствами, принятыми на себя этим государством, включая обязательства в области прав человека.

Декларация не должна наносить ущерба осуществлению прав, предоставляемых в соответствии с внутренним законодательством, и прав, которые в соответствии с международным правом государство обязано предоставлять иностранцам, даже если в названной Декларации такие права не признаются или признаются в меньшем объеме.

Каждое государство должно публиковать свое национальное законодательство или правила, касающиеся иностранцев.

Иностранцы обязаны соблюдать законы государства, в котором они проживают или находятся, и с уважением относиться к обычаям и традициям народа этого государства.

Иностранцы пользуются в соответствии с внутренним законодательством и с учетом соответствующих международных обязательств государств, в которых они находятся, в частности, следующими правами:

1) правом на жизнь и личную неприкосновенность; ни один иностранец не может быть подвергнут произвольному аресту или содержанию под стражей; ни один иностранец не должен быть лишен свободы иначе как на таких основаниях и в соответствии с такой процедурой, которые установлены законом;

2) правом на защиту от произвольного или незаконного вмешательства в личную и семейную жизнь и в отношении жилища или переписки;

3) правом на равенство перед судами, трибуналами и всеми другими органами и учреждениями, отправляющими правосудие, и, при необходимости, на бесплатную помощь переводчика при уголовном разбирательстве и, когда это предусмотрено законом, при других разбирательствах;

4) правом на выбор супруга, на брак, на создание семьи;

5) правом на свободу мысли, мнения, совести и религии; правом исповедовать свою религию или убеждения с учетом лишь таких ограничений, которые предусмотрены законом и которые необходимы для защиты общественной безопасности, порядка, здоровья или нравственности населения или основных прав и свобод других;

6) правом на сохранение своего родного языка, культуры и традиций;

7) правом на перевод доходов, сбережений или других личных денежных средств за границу с учетом внутренних валютных правил.

С учетом таких ограничений, предусмотренных законом и необходимых в демократическом обществе для защиты государственной безопасности, общественной безопасности, общественного порядка, здоровья и нравственности населения или прав и свобод других, которые совместимы с другими правами, признанными в соответствующих международных документах, и изложены в названной Декларации, иностранцы пользуются следующими правами:

1) правом покидать страну;

2) правом на свободное выражение своего мнения;

3) правом на мирные собрания;

4) правом владеть имуществом как единолично, так и совместно с другими с учетом внутреннего законодательства.

С учетом ограничений, установленных в национальном законодательстве, иностранцы, на законном основании находящиеся на территории государства, пользуются правом на свободное передвижение и свободу выбора места жительства в границах государства.

Ни один иностранец не должен подвергаться пыткам или жестокому, бесчеловечному или унижающему его достоинство обращению или наказанию, и, в частности, ни один иностранец не должен без его свободного согласия подвергаться медицинским или научным опытам.

Иностранец, на законном основании находящийся на территории государства, может быть выслан с территории этого государства только во исполнение решения, вынесенного в соответствии с законом, и, если императивные соображения государственной безопасности не требуют иного, имеет право на представление доводов против своей высылки, на пересмотр своего дела компетентной властью или лицом или лицами, специально назначенными компетентной властью, и на то, чтобы быть представленным для этой цели перед этой властью лицом или лицами. Запрещается индивидуальная или коллективная высылка таких иностранцев на основании расовой принадлежности, цвета кожи, религии, культуры, родового, национального или этнического происхождения.

Иностранцы, проживающие на законном основании на территории государства, пользуются также, в соответствии с национальными законами, следующими правами при условии выполнения возложенных на них обязанностей:

1) правом на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной оплатой за равный труд;

2) правом вступать в профессиональные союзы и другие организации или ассоциации по своему выбору и участвовать в их деятельности. Пользование указанным правом не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусмотрены законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для защиты прав и свобод других;

3) правом на охрану здоровья, медицинское обслуживание, социальное обеспечение, социальное обслуживание, образование и отдых при условии, что они выполняют требования согласно соответствующим правилам и что это не возлагает на ресурсы государства чрезмерного бремени.

В целях защиты прав иностранцев, занимающихся законной оплачиваемой деятельностью в стране, в которой они находятся, такие права могут быть определены соответствующими правительствами в многосторонних или двусторонних конвенциях.

Ни один иностранец не может быть произвольно лишен его законным образом приобретенного имущества.

Любому иностранцу должна быть предоставлена свобода в любое время связаться с консульством или дипломатическим представительством государства, гражданином которого он является, или, при отсутствии таковых, с консульством или дипломатическим представительством любого другого государства, которому поручено защищать интересы государства, гражданином которого он является, в государстве, в котором он проживает.

**3.** В соответствии с ч. 3 ст. 62 Конституции РФ иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами РФ, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

В развитие конституционных положений ст. 11 ТК устанавливает, что на территории РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено ТК, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

Приведенная норма означает, что трудовая правосубъектность иностранцев и лиц без гражданства приравнивается к трудовой правосубъектность российских граждан.

Вместе с тем при применении труда иностранных граждан возникает множество проблем, требующих специального законодательного регулирования. Так, используя труд мигрантов, необходимо учитывать и поддерживать интересы российских граждан. Допуская труд иностранных работников, необходимо соблюдать принципы, закрепленные во Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, Международном пакте о гражданских и политических правах, Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации, Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Конвенции о правах ребенка.

Кроме того, при регулировании труда иностранных работников необходимо руководствоваться положениями, содержащимися: в Конвенции МОТ о трудящихся-мигрантах N 97, Конвенции о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения N 143, Конвенции о равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения N 118, Рекомендации о трудящихся-мигрантах N 86, Рекомендации о трудящихся-мигрантах N 151, Конвенции о принудительном или обязательном труде N 29 и Конвенции об упразднении принудительного труда N 105. В соответствии с этими документами в национальном законодательстве должны содержаться положения, регулирующие условия привлечения к работе иностранных работников, их права и обязанности, а также гарантии реализации их прав, меры по борьбе с нелегальной миграцией и пр.

Нормы комментируемой главы ТК регулируют трудовые отношения с участием иностранных граждан, устанавливая особенности заключения, изменения и прекращения трудовых договоров с иностранными работниками. Кроме того, в Российской Федерации действует и специальный закон, который содержит комплексное правовое регулирование вопросов, связанных с пребыванием и работой иностранных граждан и лиц без гражданства на территории РФ, - это **Закон о правовом положении иностранных граждан**. Указанный Закон, а равно принятые в его развитие подзаконные нормативные правовые акты являются правовой базой для решения вопросов правового регулирования труда иностранных работников, определяют условия, при которых возможна их трудовая деятельность, их основные права и обязанности, ответственность.

**4.** В соответствии со ст. 2 **Закона о правовом положении иностранных граждан** иностранный гражданин определяется как физическое лицо, не являющееся гражданином РФ и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства.

Лицо без гражданства - физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и не имеющее доказательств наличия гражданства (подданства) иностранного государства.

В дальнейшем изложении, за исключением случаев, когда федеральным законом для лиц без гражданства устанавливаются специальные правила, отличающиеся от установленных для иностранных граждан, будет употребляться термин "иностранные граждане".

Все иностранные граждане, осуществляющие свою деятельность на территории РФ, могут быть разделены на группы в зависимости от режима их пребывания на территории РФ. По этому основанию можно выделить три основные группы иностранных граждан, имеющих право осуществлять трудовую деятельность на территории РФ (абз. 10, 11, 12 п. 1 ст. 2 **Закона о правовом положении иностранных граждан**). Это иностранные граждане:

- постоянно проживающие на территории РФ;

- временно проживающие на территории РФ;

- временно пребывающие на территории РФ.

В соответствии с порядком въезда на территорию РФ (ч. 2 ст. 6 и ст. 24 Федерального закона от 15.08.1996 N 114-ФЗ "О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию", абз. 19 п. 1 ст. 2 **Закона о правовом положении иностранных граждан**) выделяются иностранные граждане:

- прибывшие в Россию не основании визы;

- прибывшие в безвизовом порядке.

**5.** Следует отметить, что комментируемая глава регулирует трудовые отношения всех иностранных граждан, независимо от их статуса и порядка въезда на территорию Российской Федерации. В то же время ст. 2 **Закона о правовом положении иностранных граждан** относит к иностранным работникам только иностранных граждан, временно пребывающих в Российской Федерации и осуществляющих в установленном порядке трудовую деятельность. Полагаем, что данное противоречие должно быть в законодательном порядке устранено.

**6.** Комментируемая глава ТК устанавливает следующие особенности правового регулирования труда иностранных работников: при заключении трудового договора, при его изменении, при отстранении работника от работы и при прекращении трудовых отношений. Условия допуска иностранных работников к работе закреплены в соответствующих положениях **Закона о правовом положении иностранных граждан**, особенности проживания (пребывания) в Российской Федерации - в Федеральном законе от 18.07.2006 N 109-ФЗ "О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации".

**7.** По общему правилу иностранные граждане имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста 18 лет. Исключение может быть сделано только федеральным законом. Следует отметить также, что документы, дающие право на трудовую деятельность в России (разрешение на работу и патент), выдаются иностранцам, если им уже исполнилось 18 лет (п. 4 ст. 13 и п. 1 ст. 13.3 **Закона о правовом положении иностранных граждан**).

Согласно ст. 13 **Закона о правовом положении иностранных граждан** работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста 18 лет, при наличии разрешения на работу или патента. Указанный порядок не распространяется на иностранных граждан:

1) постоянно или временно проживающих в Российской Федерации;

2) являющихся участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей, переселяющихся совместно с ними в Российскую Федерацию;

3) являющихся сотрудниками дипломатических представительств, работниками консульских учреждений иностранных государств в Российской Федерации, сотрудниками международных организаций, а также частными домашними работниками указанных лиц;

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

5) являющихся журналистами, аккредитованными в Российской Федерации;

6) обучающихся в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течение каникул;

7) обучающихся в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и работающих в свободное от учебы время в этих образовательных организациях, в хозяйственных обществах или в хозяйственных партнерствах, созданных бюджетными или автономными образовательными организациями высшего образования, в которых они обучаются;

8) приглашенных в Российскую Федерацию в качестве научных или педагогических работников, в случае их приглашения для занятия научно-исследовательской или педагогической деятельностью по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам высшего образования образовательными организациями высшего образования, государственными академиями наук или их региональными отделениями, национальными исследовательскими центрами, государственными научными центрами, иными научными организациями, в которых действуют диссертационные советы, созданные в соответствии с законодательством РФ, либо иными научными организациями и инновационными организациями согласно критериям и (или) перечню, утвержденным Правительством РФ, либо в качестве педагогических работников для проведения занятий в иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением лиц, въезжающих в Российскую Федерацию для занятия педагогической деятельностью в духовных образовательных организациях;

9) приглашенных в Российскую Федерацию с деловой или гуманитарной целью либо в целях осуществления трудовой деятельности и привлекаемых помимо этого для занятия педагогической деятельностью по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам высшего образования в научных организациях и образовательных организациях высшего образования, за исключением духовных образовательных организаций;

10) прибывших в Российскую Федерацию не более чем на тридцать дней для осуществления гастрольной деятельности (организации и проведения на основании гражданско-правовых договоров на возмездной основе мероприятий, в ходе которых иностранный гражданин, являющийся творческим работником, осуществляет публичное исполнение произведений литературы, искусства или народного творчества);

11) приглашенных в Российскую Федерацию в качестве медицинских, педагогических или научных работников в случае их приглашения для занятия соответствующей деятельностью на территории международного медицинского кластера;

12) являющихся аккредитованными работниками аккредитованных в установленном порядке на территории РФ представительств иностранных юридических лиц на основе принципа взаимности в соответствии с международными договорами Российской Федерации;

13) осуществляющих трудовую деятельность в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках; допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию (ч. 4 ст. 63 ТК), а также в соответствии со ст. 348.8 ТК, устанавливающей особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до 18 лет;

14) признанных беженцами на территории РФ, - до утраты ими статуса беженца или лишения их статуса беженца;

15) получивших временное убежище на территории РФ, - до утраты ими временного убежища или лишения их временного убежища.

**8.** Комментируемая статья устанавливает, что трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем не может быть заключен, если в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Так, в соответствии с **Законом о правовом положении иностранных граждан** иностранные граждане не могут привлекаться к трудовой деятельности в Российской Федерации в качестве высококвалифицированных специалистов для занятия проповеднической либо иной религиозной деятельностью, включая совершение богослужений, других религиозных обрядов и церемоний, обучение религии и религиозное воспитание последователей какой-либо религии (п. 1.2 ст. 13.2).

Кроме того, работодатель или заказчик работ (услуг) не вправе привлекать иностранных работников в качестве высококвалифицированных специалистов для торгового обслуживания покупателей в процессе розничной торговли товарами народного потребления (включая фармацевтические товары) независимо от ассортимента реализуемых товаров, торговых площадей и форм обслуживания покупателей, за исключением работников, осуществляющих руководство и координацию деятельности, связанной с ведением торговли. Перечень профессий (должностей, специальностей) работников, осуществляющих руководство и координацию деятельности, связанной с ведением торговли, и квалификационные требования к таким работникам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения и безработицы (п. 1.3 ст. 13.2 **Закона о правовом положении иностранных граждан**).

**9.** Новеллой комментируемой статьи является положение о том, что между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, - срочный трудовой договор. При решении вопроса о том, какой договор может быть заключен с иностранным работником - срочный или на неопределенный срок - следует учитывать правовой статус такого иностранного работника. Полагаем, что с иностранными гражданами, постоянно или временно проживающими в Российской Федерации, необходимо заключать трудовые договоры на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры могут заключаться с указанными работниками только с учетом требований ст. 59 ТК.

Такое же решение должно приниматься в отношении граждан Республики Беларусь, поскольку они имеют равные права с гражданами России в оплате труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране и условиях труда и других вопросах трудовых отношений (п. п. 1, 2 решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 N 4 "О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий" и ст. 7 Договора между Российской Федерацией и Республикой Беларусь от 25.12.1998 "О равных правах граждан").

Кроме того, в соответствии со ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе (далее - Договор о ЕАЭС), подписанного в г. Астане 29.05.2014, работодатели и (или) заказчики работ (услуг) государства-члена вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда. При этом трудящимся государств-членов не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства.

Государства-члены не устанавливают и не применяют ограничения, установленные их законодательством в целях защиты национального рынка труда, за исключением ограничений, установленных названным Договором и законодательством государств-членов в целях обеспечения национальной безопасности (в т.ч. в отраслях экономики, имеющих стратегическое значение) и общественного порядка, в отношении осуществляемой трудящимися государств-членов трудовой деятельности, рода занятий и территории пребывания.

Таким образом, в настоящее время работодатели (заказчики работ, услуг) вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности граждан Республик Беларусь, Казахстан и Армения без учета ограничений по защите национального рынка труда. Например, при приеме на работу таких лиц работодателю не нужно учитывать ограничения, касающиеся ежегодно устанавливаемой Правительством РФ допустимой доли иностранных работников, используемых в определенных отраслях экономики. Изложенное также позволяет заключать с гражданами вышеперечисленных государств преимущественно трудовые договоры на неопределенный срок.

Несколько иная ситуация складывается для иностранных граждан, временно пребывающих на территории РФ. До введения в действие гл. 50.1 ТК с такими иностранными гражданами заключались, как правило, срочные трудовые договоры. Это объяснялось тем, что иностранцы работают на основании разрешений на работу или патентов, а указанные документы предполагают временный характер трудовой деятельности. По нашему мнению, такая ситуация должна сохраняться.

Часть 2 ст. 59 ТК предусматривает возможность установления случаев заключения по соглашению с работником срочного трудового договора федеральными законами.

В соответствии с **Законом о правовом положении иностранных граждан** иностранный работник - это иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность.

Разрешение на работу - документ, подтверждающий право иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы, и других категорий иностранных граждан в случаях, предусмотренных **Законом о правовом положении иностранных граждан**, на временное осуществление на территории РФ трудовой деятельности.

Патент - документ, подтверждающий в соответствии с указанным выше Законом право иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, за исключением отдельных категорий иностранных граждан в случаях, предусмотренных этим Законом, на временное осуществление на территории субъекта РФ трудовой деятельности (ст. 2 **Закона о правовом положении иностранных граждан**).

Иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность только при наличии разрешения на работу или патента (п. 4 ст. 13 **Закона о правовом положении иностранных граждан**).

Закон обязывает работодателей направлять в федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции или его территориальный орган информацию о нарушении иностранным работником условий трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), а также о досрочном расторжении таких договоров (ст. 18 **Закона о правовом положении иностранных граждан**). Кроме того, этот Закон прямо указывает, что в случае аннулирования разрешения на работу или истечения срока действия разрешения на работу, если отсутствуют основания для продления указанного срока либо если иностранный гражданин не предпринял действий, требуемых для такого продления в соответствии с названным Федеральным законом, трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг), заключенный с иностранным гражданином, подлежат прекращению (п. 9.3 ст. 18).

Системное толкование приведенных положений Закона позволяет сделать вывод о том, что с иностранными гражданами, временно пребывающими в Российской Федерации, не могут заключаться трудовые договоры на неопределенный срок, поскольку сроком ограничены как пребывание иностранных граждан на территории РФ, так и срок действия выдаваемого им разрешения на работу или патента.

Статья 327.2. Особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства

Комментарий к статье 327.2

**1.** Содержание трудового договора с иностранным работником должно отвечать требованиям, предъявляемым международными нормами, Трудовым кодексом РФ и международными договорами, заключенными Российской Федерацией.

Прежде всего при составлении трудового договора с иностранным работником необходимо учитывать положения Рекомендации МОТ N 86 "О трудящихся-мигрантах" (пересмотренной в 1949 г.). Она предусматривает, что в странах, где установлена система типового договора, индивидуальные договоры мигрантов основываются на типовом договоре, разработанном сторонами для основных отраслей экономической деятельности.

Индивидуальный трудовой договор, когда таковой применяется, содержит общие условия найма и труда, предусмотренные в соответствующем типовом договоре, и переводится на понятный мигранту язык. Один экземпляр договора вручается мигранту до его выезда с территории эмиграции или, если на то последует согласие обеих сторон, в приемном центре по прибытии в страну эмиграции. В последнем случае мигрант извещается письменно до отъезда при помощи документа, который касается его лично или группы, к которой он принадлежит, относительно профессиональной категории, в которую он будет зачислен, и других условий работы, в частности относительно обеспеченного ему минимального размера заработной платы.

Индивидуальный трудовой договор содержит все необходимые сведения, такие как:

1) имя и фамилия работника, а также место и дата его рождения, его семейное положение, местожительство и место заключения договора;

2) характер работы и место ее выполнения;

3) профессиональная категория, в которую он зачисляется;

4) размер оплаты за работу в нормальные, сверхурочные и ночные часы, в праздничные дни, а также средство выплаты заработной платы;

5) любые премии, надбавки и пособия;

6) условия, при которых работодатель может быть уполномочен производить удержания из вознаграждения заинтересованного лица, и размер этих удержаний;

7) условия питания в тех случаях, когда пища отпускается работодателем;

8) срок действия договора, а также условия его возобновления и расторжения;

9) условия, на которых разрешается въезд на территорию иммиграции и пребывание на ней;

10) порядок покрытия путевых расходов мигранта и членов его семьи;

11) в случае временной миграции - порядок покрытия расходов по возвращению на родину или на территорию эмиграции в зависимости от случая;

12) основания, разрешающие досрочное расторжение договора.

**2.** Трудовой договор, который работодатель намерен заключить с иностранным гражданином, составляется, как правило, на русском языке. Если речь идет о юридических лицах, учредителями которых являются иностранные граждане, или о высококвалифицированных специалистах, то трудовые договоры в таких организациях или с такими работниками составляются на двух языках, например на русском и на английском. Более того, в тексте договора указывается, какая версия договора будет использована в случае возникновения спора.

В некоторых случаях особенности содержания трудового договора с иностранными работниками могут определяться специальными межправительственными соглашениями. Так, в соответствии с Соглашением между Правительством Российской Федерации и Правительством Литовской Республики о временной трудовой деятельности граждан (Москва, 29.06.1999) условия труда работника регулируются законодательством государства временной трудовой деятельности и не могут быть менее благоприятными, чем условия, предусмотренные для граждан этого государства.

Разрешение на трудовую деятельность выдается работнику на один год. По мотивированной просьбе работодателя этот срок может быть продлен, но не более чем на один год.

Пригодность работника к работе определяется путем консультаций между работодателем и работником при заключении трудового договора (контракта). При этом учитываются представляемые работником документы об образовании и профессиональной квалификации.

Трудовой договор (контракт) заключается между работником и работодателем в письменной форме.

Работник до выезда к месту работы в государстве временной трудовой деятельности должен получить текст трудового договора (контракта) на государственном языке государства постоянного проживания или другом понятном ему языке.

Трудовой договор (контракт) помимо условий труда работника должен определять порядок покрытия расходов по его проезду из государства постоянного проживания в государство временной трудовой деятельности и обратно, условия проживания в государстве временной трудовой деятельности и другие вопросы, связанные с трудовой деятельностью и проживанием работника.

В соответствии с Соглашением, заключенным между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан, о трудовой деятельности и защите прав граждан Российской Федерации в Республике Таджикистан и граждан Республики Таджикистан в Российской Федерации (Душанбе, 16.10.2004) предусматривается, что договор на выполнение работ должен содержать положения, предусматривающие ответственность заключивших его сторон в отношении защиты прав работников в случае досрочного прекращения этого договора по независящим от работников причинам.

Расходы, связанные с выполнением формальностей, относящихся к въезду работников на территорию принимающего государства, пребыванию в этом государстве и выезду из него, оплачиваются в соответствии с положениями трудового договора или договора на выполнение работ.

В случае если оплата этих расходов не предусмотрена положениями трудового договора или договора на выполнение работ, расходы по выезду работников из принимающего государства покрываются за счет работодателя или заказчика.

В трудовом договоре с иностранным работником может содержаться и условие о допуске к государственной тайне. Порядок такого допуска определяется Постановлением Правительства РФ от 22.08.1998 N 1003 "Об утверждении Положения о порядке допуска лиц, имеющих двойное гражданство, лиц без гражданства, а также лиц из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов к государственной тайне".

В соответствии со ст. 11 ТК на территории РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международными договорами Российской Федерации. То есть при заключении трудового договора по общему правилу применяется принцип закона места работы **(lex loci laboris)**.

Следует отметить, что в трудовых отношениях с участием иностранного работника возможны и иные принципы. Так, в международном праве в дополнение к названному принципу применяются принципы:

1) свобода выбора права (автономия воли - **lex voluntatis**);

2) закон места нахождения работодателя;

3) закон флага судна **(lex flagi)**;

4) закон гражданства работодателя **(lex patriae, lex nationalis)**;

5) закон страны заключения контракта о найме **(lex loci contractus)** <1>.

--------------------------------

<1> См.: Международное частное право / Под ред. Г.К. Дмитриевой. М., 2000. С. 514, 515.

В большинстве стран применяется в качестве основной коллизионная формула "закон по договоренности" в регулировании трудовых отношений, т.е. приоритет отдается выбору права самими сторонами трудового договора <1>. При этом в одних странах это право выбора осуществляется сторонами без ограничений. В других странах явно наметилась тенденция к снятию каких-либо ограничений с выбора сторон (Австралия, Канада, Англия) <2>. В третьих странах сохраняются ограничения **lex voluntatis** определенными пределами, ориентированными на защиту интересов слабой стороны - работника. Например, в Германском гражданском уложении принцип автономии воли является основополагающим в международном праве трудовых договоров. Выбор права допускается и может осуществляться как сторонами, так и посредством коллективного договора. Однако его действие существенно ограничивается императивными нормами национального права. Так, принцип автономии воли не должен лишать рабочего защиты, предоставляемой ему его национальным правом. Императивные защитные нормы (защита от увольнения, ограничение продолжительности рабочего времени и т.д.) вытесняют или дополняют те положения выбранного сторонами права, которые в меньшей степени защищают рабочего. При отсутствии выбора сторонами права трудовые отношения подлежат регулированию правом страны места обычного выполнения работником своей трудовой деятельности - **lex loci laboris**. Применительно к коллективным трудовым отношениям вводятся иные коллизионные принципы. Так, проблемы участия трудящихся в управлении организацией решаются по праву, которое действует в отношении предприятия, как правило, это право страны местонахождения органа правления предприятия <3>.

--------------------------------

<1> См.: Киселев И.Я. Международный труд. М., 1997. С. 103.

<2> См.: Андрианова М.А. Аспект трудовых отношений в международном частном праве. О некоторых вопросах коллизионного метода регулирования трудовых отношений с участием иностранцев // Актуальные проблемы международного частного и гражданского права: Сборник статей / Под ред. С.Н. Лебедева. М., 2006. С. 16.

<3> См.: Кох Х., Магнус У., Винклер фон Моренфельс П. Международное частное право и сравнительное правоведение. М., 2001. С. 234 - 242.

**3.** В Российской Федерации трудовой договор с иностранным работником должен содержать условия, перечисленные в ст. 57 ТК, т.е. в нем должны быть отражены все обязательные условия, предусмотренные трудовым законодательством. По соглашению сторон в трудовой договор с иностранным работником могут быть включены и дополнительные условия (см. ст. 57 ТК и коммент. к ней).

**4.** Комментируемая статья предусматривает, что в трудовых договорах с иностранными гражданами, помимо сведений, предусмотренных ч. 1 ст. 57 ТК, указываются дополнительные сведения для каждой категории иностранных граждан, вступающих в трудовые отношения на территории РФ.

Так, для иностранных граждан, временно пребывающих на территории РФ, в трудовой договор вносятся сведения о разрешении на работу или патенте, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Для получения разрешения на работу высококвалифицированным специалистам (ст. 13.2 **Закона о правовом положении иностранных граждан**) необходимо представить в федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции или его уполномоченный на то территориальный орган трудовой договор с таким высококвалифицированным специалистом. При этом в трудовой договор, заключенный с ним, не получится сразу внести сведения о разрешении. Согласно правилам, установленным ч. 3 ст. 57 ТК, указанные сведения вносятся в трудовой договор после получения разрешения на работу. При этом договор вступает в силу не ранее дня получения разрешения на работу.

Кроме того, для иностранных граждан, временно пребывающих на территории РФ, необходимо включить в трудовой договор условие о предоставлении работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в т.ч. реквизиты договора (полиса) добровольного медицинского страхования или договора между работодателем и медицинской организацией на предоставление работнику платных медицинских услуг. Названные договоры (полис) должны обеспечивать оказание первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

Для иностранных граждан, временно проживающих на территории РФ, в трудовом договоре должны указываться сведения о разрешении на временное проживание в России, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Для иностранных граждан, постоянно проживающих на территории РФ, в трудовом договоре должны быть указаны сведения о виде на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

**5.** В соответствии с п. 8 ст. 13 **Закона о правовом положении иностранных граждан** работодатели, привлекающие иностранных граждан, по общему правилу обязаны уведомлять территориальный орган ФМС России в субъекте, на территории которого такие иностранцы трудятся, о заключении с ними трудовых договоров. Соответствующую информацию необходимо представить не позднее трех рабочих дней с даты заключения договора.

Статья 327.3. Документы, предъявляемые иностранным гражданином или лицом без гражданства при приеме на работу

Комментарий к статье 327.3

**1.** При приеме на работу иностранный гражданин в соответствии со ст. 65 и положениями комментируемой статьи должен предъявить работодателю следующие документы:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Статья 10 **Закона о правовом положении иностранных граждан** определяет, что к числу документов, удостоверяющих личность иностранного гражданина в РФ, относятся паспорт иностранного гражданина либо иной документ, установленный федеральным законом или признаваемый в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина. Документами, удостоверяющими личность лица без гражданства в Российской Федерации, являются:

- документ, выданный иностранным государством и признаваемый в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документа, удостоверяющего личность лица без гражданства;

- разрешение на временное проживание;

- вид на жительство;

- иные документы, предусмотренные федеральным законом или признаваемые в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документов, удостоверяющих личность лица без гражданства;

2) если иностранный гражданин уже работал в Российской Федерации, то он предоставляет работодателю надлежаще заполненную трудовую книжку установленного образца. Если иностранный работник впервые поступает на работу, работодатель обязан в соответствии со ст. ст. 65 и 66 ТК завести ему трудовую книжку, которая будет выдана на руки при увольнении;

3) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляется только тем иностранным гражданам, которые подлежат обязательному государственному пенсионному страхованию. Так, в соответствии со ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" застрахованными лицами являются граждане РФ, постоянно или временно проживающие на территории РФ, иностранные граждане или лица без гражданства, а также иностранные граждане или лица без гражданства (за исключением высококвалифицированных специалистов в соответствии с **Законом о правовом положении иностранных граждан**), временно пребывающие на территории РФ, работающие по трудовому договору;

4) документы воинского учета представляются иностранными гражданами только в случаях, установленных федеральными законами, международными договорами Российской Федерации, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ;

5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. Если у принимаемого на работу иностранного гражданина есть документ об образовании, полученном в Российской Федерации, кадровая служба вносит информацию в соответствующие учетные документы. Если же работа требует специальных знаний или подготовки, а принимаемый на работу представляет документ о профессиональном образовании, полученном в иностранном государстве, то работодатель должен руководствоваться следующим.

В соответствии со ст. 107 **Закона об образовании** признание в Российской Федерации образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве (далее - иностранное образование и (или) иностранная квалификация), осуществляется в соответствии с международными договорами Российской Федерации, регулирующими вопросы признания и установления эквивалентности иностранного образования и (или) иностранной квалификации, и законодательством РФ.

Под признанием в Российской Федерации иностранного образования и (или) иностранной квалификации понимается официальное подтверждение значимости (уровня) полученных в иностранном государстве образования и (или) квалификации в целях обеспечения доступа их обладателя к образованию и (или) профессиональной деятельности в Российской Федерации, предоставления их обладателю академических, профессиональных и (или) иных предусмотренных международными договорами о взаимном признании и (или) законодательством РФ прав. Обладателям иностранного образования и (или) иностранной квалификации, признаваемых в Российской Федерации, предоставляются те же академические и (или) профессиональные права, что и обладателям соответствующих образования и (или) квалификации, полученных в Российской Федерации, если иное не установлено международными договорами о взаимном признании.

В Российской Федерации признаются иностранное образование и (или) иностранная квалификация, подпадающие под действие международных договоров о взаимном признании, а также полученные в иностранных образовательных организациях, перечень которых с указанием соответствия получаемых в них образования и (или) квалификации образованию и (или) квалификации, полученным в Российской Федерации, устанавливается Правительством РФ. Критерии и порядок включения в указанный перечень иностранных образовательных организаций утверждаются Правительством РФ.

Список международных договоров РФ о признании документов об образовании приведен в письме МИД России от 19.06.2012 N 9333/дп.

В соответствии с законодательством об образовании дипломы, свидетельства, сертификаты, иные документы, полученные в иностранных государствах, должны быть признаны на территории РФ. Признание и установление эквивалентности документов об образовании осуществляются по правилам, установленным в Административном регламенте предоставления Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки государственной услуги по признанию образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве, утв. Приказом Минобрнауки России от 24.12.2013 N 1391;

6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Такая справка представляется при поступлении на работу, к выполнению которой в соответствии с ТК, иным федеральным законом запрещено допускать лиц, имеющих или имевших судимость, подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию;

7) договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории РФ, представляется при приеме на работу временно пребывающего в Российской Федерации иностранного гражданина. Предъявление данного документа не требуется, если работодатель заключил с медицинской организацией договор о предоставлении работнику-иностранцу платных медицинских услуг, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации;

8) при приеме на работу временно пребывающего на территории РФ иностранного гражданина им предъявляется разрешение на работу или патент (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации).

При этом разрешение на работу может быть предъявлено после заключения трудового договора, если он входит в перечень документов, на основании которых оформляется данное разрешение;

9) при приеме на работу временно проживающего в Российской Федерации иностранного гражданина предъявляется разрешение на временное проживание в Российской Федерации. Исключения могут быть предусмотрены федеральными законами или международными договорами Российской Федерации;

10) при приеме на работу иностранного гражданина, постоянно проживающего на территории РФ, предъявляется вид на жительство. Исключения могут быть установлены федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

**2.** С учетом специфики работы в отдельных случаях ТК, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может быть предусмотрено, что при заключении трудового договора необходимо представить дополнительные документы (ч. 2 ст. 65 ТК), например справку о характере и условиях труда по основному месту работы при приеме на работу по совместительству, если она связана с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 283 ТК).

Статья 327.4. Особенности временного перевода работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства

Комментарий к статье 327.4

**1.** Статья 72.2 ТК предусматривает, что в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Временный перевод иностранного работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается без учета профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), указанной в разрешении на работу или патенте, на основании которых он осуществляет трудовую деятельность. Однако возможно это не более чем один раз в течение календарного года.

Таким образом, работодатель может один раз в год временно задействовать иностранного работника по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не предусмотренной разрешением на работу (патентом), хотя по общему правилу, установленному п. 4.2 ст. 13 **Закона о правовом положении иностранных граждан**, временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу. А работодатель, со своей стороны, не вправе привлекать его к трудовой деятельности по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу.

Следует сразу отметить, что конкретное указание профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности) предусмотрено только для разрешения на работу. В патенте (по общему правилу) указание должности (профессии), как правило, не предусмотрено. Поэтому иностранный гражданин, оформивший патент на работу, сможет осуществлять трудовую деятельность по любой профессии. Если по окончании срока временного перевода иностранному работнику будет невозможно предоставить прежнюю работу, то трудовой договор с ним должен быть прекращен в соответствии с п. 10 ч. 1 ст. 327.6 ТК. А если временный перевод иностранного работника вызван чрезвычайными обстоятельствами и впоследствии исполнение обязанностей, предусмотренных изначально трудовым договором, невозможно или возникает необходимость во временном переводе повторно в течение одного календарного года, то трудовой договор с ним должен быть прекращен в соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 327.6 ТК.

**2.** Временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу (ст. 13 **Закона о правовом положении иностранных граждан**).

В свою очередь, работодатель не вправе привлекать иностранного гражданина к трудовой деятельности вне пределов субъекта РФ, на территории которого данному иностранному гражданину выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу (за исключением случаев, предусмотренных **Законом о правовом положении иностранных граждан** и другими федеральными законами).

Для того чтобы перевести иностранного работника в другую местность, например в филиал или представительство организации, необходимо получить разрешение на работу или патент, в котором будет указана другая местность. Из приведенных норм следует, что стороны трудового договора вправе изменить конкретный вид поручаемой иностранному сотруднику работы, но только лишь в рамках указанной в его разрешении на работу должности.

Указанные ограничения не применяются в ситуации, когда иностранному работнику для работы в России не требуется разрешение на работу или патент.

Статья 327.5. Особенности отстранения от работы работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства

Комментарий к статье 327.5

**1.** Законодатель ограничивает возможность привлечения и использования труда иностранных работников сроком получения работодателем разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы, а также сроком действия разрешения на работу или патента, выданных иностранному работнику (ст. 13 **Закона о правовом положении иностранных граждан**). Кроме того, с законностью трудовой деятельности тесно связано и основание, согласно которому иностранный гражданин находится на территории РФ.

**2.** В соответствии со ст. 5 **Закона о правовом положении иностранных граждан** срок временного пребывания иностранного гражданина в Российской Федерации определяется сроком действия выданной ему визы, за исключением случаев, предусмотренных названным Законом.

Срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, не может превышать 90 суток суммарно в течение каждого периода в 180 суток, за исключением случаев, предусмотренных **Законом о правовом положении иностранных граждан**, а также в случае, если такой срок не продлен в соответствии с этим Законом.

Срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и являющегося высококвалифицированным специалистом, и срок временного пребывания в Российской Федерации членов его семьи определяются сроком действия разрешения на работу, выданного такому высококвалифицированному специалисту в соответствии со ст. 13.2 **Закона о правовом положении иностранных граждан**.

Временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин обязан выехать из Российской Федерации по истечении срока действия его визы или иного срока временного пребывания, установленного **Законом о правовом положении иностранных граждан** или международным договором Российской Федерации, за исключением случаев, когда на день истечения указанных сроков ему продлены срок действия визы или срок временного пребывания, либо ему выданы новая виза, или разрешение на временное проживание, или вид на жительство, либо у него приняты заявление и иные документы, необходимые для получения им разрешения на временное проживание в порядке, предусмотренном ст. 6.1 указанного Закона, либо у него принято заявление о выдаче уведомления о возможности приема в гражданство Российской Федерации иностранного гражданина, признанного носителем русского языка в соответствии со ст. 33.1 Федерального закона от 31.05.2002 N 62-ФЗ "О гражданстве Российской Федерации", или заявление о выдаче вида на жительство, либо федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции принято ходатайство работодателя или заказчика работ (услуг) о привлечении иностранного гражданина к трудовой деятельности в качестве высококвалифицированного специалиста или заявление работодателя или заказчика работ (услуг) о продлении срока действия разрешения на работу, выданного такому высококвалифицированному специалисту в соответствии со ст. 13.2 **Закона о правовом положении иностранных граждан**, либо ходатайство образовательной организации, в которой иностранный гражданин обучается по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию, о продлении срока временного пребывания в Российской Федерации такого иностранного гражданина.

Срок временного пребывания иностранного гражданина в Российской Федерации может быть соответственно продлен либо сокращен в случаях, если изменились условия или перестали существовать обстоятельства, в связи с которыми ему был разрешен въезд в Российскую Федерацию. Срок временного пребывания иностранного гражданина в Российской Федерации сокращается в случае принятия в отношении его в установленном порядке решения о запрете въезда в Российскую Федерацию, а также в иных случаях, предусмотренных федеральным законом.

Решение о продлении либо сокращении срока временного пребывания иностранного гражданина в Российской Федерации принимается федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами иностранных дел, или федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции или его территориальными органами.

Порядок принятия решения о продлении либо сокращении срока временного пребывания иностранного гражданина в Российской Федерации устанавливается соответственно федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами иностранных дел, и федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции.

Срок временного пребывания иностранного гражданина продлевается при выдаче иностранному гражданину разрешения на работу либо при продлении срока действия разрешения на работу в соответствии со ст. 13.2 или ст. 13.5 **Закона о правовом положении иностранных граждан**.

Срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина продлевается при выдаче иностранному гражданину патента, при продлении срока действия патента или при переоформлении патента в соответствии со ст. 13.3 **Закона о правовом положении иностранных граждан**.

В случае если срок действия имеющегося у иностранного гражданина патента не был продлен либо выданный ему патент был аннулирован, данный иностранный гражданин в случае истечения срока его временного пребывания в Российской Федерации обязан выехать из Российской Федерации.

Срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию и поступающего на военную службу по контракту, устанавливается в порядке, определяемом Правительством РФ.

**3.** В соответствии со ст. 6 **Закона о правовом положении иностранных граждан** разрешение на временное проживание может быть выдано иностранному гражданину в пределах квоты, утвержденной Правительством РФ. Срок действия разрешения на временное проживание составляет три года.

Квота на выдачу иностранным гражданам разрешений на временное проживание ежегодно утверждается Правительством РФ по предложениям исполнительных органов государственной власти субъектов РФ с учетом демографической ситуации в соответствующем субъекте РФ и возможностей данного субъекта по обустройству иностранных граждан.

В случае если иностранному гражданину было отказано в выдаче разрешения на временное проживание либо ранее выданное ему разрешение на временное проживание было аннулировано, он вправе повторно в том же порядке подать заявление о выдаче ему разрешения на временное проживание не ранее чем через один год со дня отклонения его предыдущего заявления о выдаче разрешения на временное проживание либо аннулирования ранее выданного ему разрешения на временное проживание.

Временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин в течение двух месяцев со дня истечения очередного года со дня получения им разрешения на временное проживание обязан лично или с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в т.ч. сети Интернет, включая единый портал государственных и муниципальных услуг, подавать в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции по месту получения разрешения на временное проживание уведомление о подтверждении своего проживания в Российской Федерации с приложением справки о доходах, копии налоговой декларации или иного документа, подтверждающего размер и источник дохода данного иностранного гражданина за очередной год со дня получения им разрешения на временное проживание. Указанное уведомление и прилагаемые к нему документы могут быть представлены в форме электронных документов. В случае если иностранный гражданин желает подтвердить размер и источник дохода посредством представления копии налоговой декларации, данный иностранный гражданин вправе не представлять указанный документ в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции. В этом случае копия налоговой декларации запрашивается в налоговом органе по месту учета иностранного гражданина территориальным органом федерального органа исполнительной власти в сфере миграции самостоятельно на основании уведомления данного иностранного гражданина о подтверждении своего проживания в Российской Федерации.

Разрешение на временное проживание иностранному гражданину не выдается, а ранее выданное разрешение аннулируется в случае, если данный иностранный гражданин:

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

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

3) в течение пяти лет, предшествовавших дню подачи заявления о выдаче разрешения на временное проживание, подвергался административному выдворению за пределы Российской Федерации, депортации или передавался Российской Федерацией иностранному государству в соответствии с международным договором Российской Федерации о реадмиссии либо в течение 10 лет, предшествовавших дню подачи заявления о выдаче разрешения на временное проживание, неоднократно (два и более раза) подвергался административному выдворению за пределы Российской Федерации, депортации или передавался Российской Федерацией иностранному государству в соответствии с международным договором Российской Федерации о реадмиссии;

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

5) осужден вступившим в законную силу приговором суда за совершение тяжкого или особо тяжкого преступления либо преступления, рецидив которого признан опасным, или за совершение преступления, связанного с незаконным оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их аналогов или прекурсоров, растений, содержащих наркотические средства или психотропные вещества либо их прекурсоры, а также их частей, содержащих наркотические средства или психотропные вещества либо их прекурсоры;

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

7) неоднократно (два и более раза) в течение одного года привлекался к административной ответственности за совершение административного правонарушения, связанного с посягательством на общественный порядок и общественную безопасность либо нарушением режима пребывания (проживания) иностранных граждан в Российской Федерации или порядка осуществления ими трудовой деятельности на территории РФ, либо совершил административное правонарушение, связанное с незаконным оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их аналогов или прекурсоров, растений, содержащих наркотические средства или психотропные вещества либо их прекурсоры, а также их частей, содержащих наркотические средства или психотропные вещества либо их прекурсоры;

8) в течение очередного года со дня выдачи разрешения на временное проживание не осуществлял трудовую деятельность в установленном законодательством РФ порядке в течение 180 суток или не получал доходов либо не имеет достаточных средств в размерах, позволяющих содержать себя и членов своей семьи, находящихся на его иждивении, не прибегая к помощи государства, на уровне не ниже прожиточного минимума, установленного законом субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание;

9) по истечении трех лет со дня въезда не имеет в Российской Федерации жилого помещения на основаниях, предусмотренных законодательством РФ;

10) выехал из Российской Федерации в иностранное государство для постоянного проживания;

11) находится за пределами Российской Федерации более шести месяцев;

12) заключил брак с гражданином Российской Федерации, послуживший основанием для получения разрешения на временное проживание, и этот брак признан судом недействительным;

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

14) прибыл в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и не представил в установленный срок установленные законом документы.

Кроме того, разрешение на временное проживание иностранному гражданину не выдается, а ранее выданное разрешение на временное проживание аннулируется в случае принятия в установленном порядке решения о нежелательности пребывания (проживания) в Российской Федерации или решения о неразрешении въезда в Российскую Федерацию данного иностранного гражданина.

Разрешение на временное проживание, выданное иностранному гражданину, аннулируется в случае, если данный иностранный гражданин решением суда, вступившим в законную силу, лишен родительских прав или ограничен в родительских правах в отношении ребенка, состоящего в гражданстве Российской Федерации.

В случае принятия решения об отказе в выдаче иностранному гражданину разрешения на временное проживание или об аннулировании ранее выданного ему разрешения на временное проживание территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции, принявший такое решение, выдает указанному иностранному гражданину соответствующее уведомление либо направляет соответствующее уведомление в форме электронного документа на адрес электронной почты иностранного гражданина.

**4.** Согласно ст. 8 **Закона о правовом положении иностранных граждан** в течение срока действия разрешения на временное проживание и при наличии законных оснований иностранному гражданину по его заявлению может быть выдан вид на жительство. Заявление о выдаче вида на жительство подается иностранным гражданином в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции не позднее чем за шесть месяцев до истечения срока действия разрешения на временное проживание. Заявление о выдаче вида на жительство может быть подано в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в т.ч. сети Интернет, включая единый портал государственных и муниципальных услуг.

Вид на жительство выдается иностранному гражданину на пять лет. По окончании срока действия вида на жительство данный срок по заявлению иностранного гражданина, поданному в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции не позднее чем за два месяца до истечения срока действия имеющегося у него вида на жительство, может быть продлен на пять лет. Количество продлений срока действия вида на жительство не ограничено.

Порядок выдачи или продления срока действия вида на жительство, форма заявления о выдаче или продлении срока действия вида на жительство, а также порядок подачи заявлений в форме электронных документов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в т.ч. сети Интернет, включая единый портал государственных и муниципальных услуг, утверждается федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции.

**5.** Комментируемая статья перечисляет основания для отстранения от работы иностранных работников, которое может быть произведено в следующих случаях:

- приостановление действия, окончание срока действия разрешения на привлечение и использование работодателем временно пребывающих в Российской Федерации иностранных работников;

- окончание срока действия разрешения на работу или патента у временно пребывающих в Российской Федерации иностранных работников;

- окончание срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации;

- окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации для постоянно проживающих в РФ иностранцев;

- окончание срока действия на территории РФ договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг иностранцам, временно пребывающим в Российской Федерации.

При наступлении вышеперечисленных случаев работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) иностранного работника.

**6.** Цель такого отстранения представляется не вполне ясной и оправданной, т.к. получение работодателем разрешений на привлечение иностранной рабочей силы на территории Российской Федерации, получение патента или разрешения на работу, вида на жительство, разрешения на временное проживание или порядок временного пребывания иностранных граждан на территории Российской Федерации довольно подробно урегулированы **Законом о правовом положении иностранных граждан** и принятыми в его развитие подзаконными нормативными правовыми актами. Подобное отстранение при увольнении работника, который является высококвалифицированным специалистом, затрудняет положение как работника, так и его работодателя, которые вынуждены будут искать способы обойти правовые предписания, предусмотренные комментируемой статьей.

Статья 327.6. Особенности прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства

Комментарий к статье 327.6

**1.** Наряду с общими основаниями, предусмотренными ТК, комментируемая статья устанавливает специальные основания прекращения трудового договора с иностранными работниками.

В отношении временно пребывающего в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства:

- приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников;

- аннулирование разрешения на работу или патента;

- окончание срока действия разрешения на работу или патента;

- окончание срока действия на территории РФ договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медпомощи в неотложной форме.

В отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства: аннулирование разрешения на временное проживание в Российской Федерации; окончание срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации.

В отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства: аннулирование вида на жительство в Российской Федерации; окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации.

Вне зависимости от категории иностранных работников трудовой договор с ними может быть расторгнут в связи:

- с приведением численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства;

- невозможностью предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода согласно ч. 2 ст. 327.4 ТК;

- невозможностью временного перевода работника согласно ч. 3 ст. 327.4 ТК.

**2.** Основанием прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающего в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства.

Если действие разрешения на привлечение и использование иностранных работников приостановлено, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) временно пребывающего в Российской Федерации иностранного гражданина. Исключение составляют случаи, установленные федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Кроме того, приостановление действия указанного разрешения является самостоятельным основанием для увольнения временно пребывающего в Российской Федерации иностранного гражданина, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации. При этом ТК не определяет, является ли прекращение трудового договора в данном случае правом или обязанностью работодателя.

Полагаем, что в случае, когда действие названного разрешения приостановлено, работодатель по своему усмотрению и в зависимости от конкретных обстоятельств решает, увольнять ли работника либо, отстранив его от работы, начать процедуру получения нового разрешения на привлечение иностранной рабочей силы.

Если указанное разрешение аннулировано либо работодателю отказано в выдаче разрешения о привлечении и использовании иностранных работников, то прекращение трудового договора с работником в этом случае становится обязанностью работодателя.

В том случае, когда работник уволен в связи с приостановлением действия названного разрешения или его аннулированием, работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (см. ст. 327.7 ТК и коммент. к ней).

**3.** Аннулирование разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающего в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства. Появление данного основания для прекращения трудового договора с иностранными гражданами должно положить конец спорам о том, является ли осуществление права на работу в Российской Федерации специальным правом.

Пункт 9 ч. 1 ст. 83 ТК предусматривает в качестве основания прекращения трудового договора истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Увольнение иностранного работника по данному основанию вызывало многочисленные вопросы. Так, было неясно, является ли разрешение на работу специальным правом, или оно является условием участия иностранного гражданина в трудовых отношениях на территории РФ? Кроме того, порядок увольнения по данному основанию предполагает, что прекращение трудового договора допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При истечении действия (аннулировании) разрешения на работу или визы соблюдение установленного законом порядка увольнения невозможно.

Не решал указанный вопрос и п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК, предусматривающий увольнение работника в случае возникновение обстоятельств, установленных ТК, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности, поскольку ТК также требует соблюдения установленного порядка увольнения - предложения перевода на другую работу.

Теперь указанный пробел ликвидирован.

**4.** Прекращение трудового договора с иностранным работником или лицом без гражданства по основаниям, предусмотренным п. п. 5 - 8 ст. 327.6 ТК, допускается только по истечении одного месяца со дня наступления предусмотренных этими пунктами оснований.

По основанию, предусмотренному п. 9 ч. 1 ст. 327.6 ТК, трудовой договор прекращается не позднее окончания срока, установленного соответствующими федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ.

Если работник подлежит увольнению ввиду невозможности предоставления прежней работы по окончании временного перевода или невозможности временного перевода (п. п. 10, 11 ч. 1 ст. 327.6 ТК), работодатель обязан предупредить такого работника о предстоящем расторжении трудового договора в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Статья 327.7. Особенности выплаты выходного пособия работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства

Комментарий к статье 327.7

Комментируемая статья закрепляет за иностранным работником право на получение двухнедельного выходного пособия в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 178 ТК.

Кроме того, при расторжении трудового договора с иностранным работником в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных граждан, на основании которого этому лицу было выдано разрешение на работу, работодатель будет должен выплатить ему выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Трудовым договором или коллективным договором размер выходного пособия, выплачиваемого иностранному гражданину, может быть увеличен.

Ограничения по выплате выходных пособий для отдельных категорий работников устанавливаются ст. 349.3 ТК.

Статья 328. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств

Комментарий к статье 328

**1.** Работники, непосредственно управляющие транспортными средствами или управляющие движением транспортных средств, ответственны за жизнь и здоровье многих людей, что обусловливает установление определенных особенностей правового регулирования их труда и, в частности, специальных требований при приеме на работу.

**2.** Для работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами, установлены определенные ограничения, касающиеся возраста приема на работу. К управлению транспортными средствами не допускаются лица, не достигшие 18-летнего возраста (за исключением определенных видов мототранспортных средств, право на управление которыми возникает с 16 лет), а в отдельных случаях для приема на работу, связанную с движением транспортных средств, требуется достижение более старшего возраста. Например, согласно п. 2 ст. 26 Федерального закона от 10.12.1995 N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения" право на управление транспортными средствами предоставляется:

- транспортными средствами категории "М" (мопеды и легкие квадрициклы) и подкатегории "А1" (мотоциклы с рабочим объемом двигателя внутреннего сгорания, не превышающим 125 кубических сантиметров, и максимальной мощностью, не превышающей 11 кВт) - лицам, достигшим 16-летнего возраста;

- транспортными средствами категорий "A" (мотоциклы), "B" (автомобили (за исключением транспортных средств категории "A"), разрешенная максимальная масса которых не превышает 3 500 кг и число сидячих мест которых, помимо сиденья водителя, не превышает восьми; автомобили категории "B", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого не превышает 750 кг; автомобили категории "B", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого превышает 750 кг, но не превышает массы автомобиля без нагрузки, при условии, что общая разрешенная максимальная масса такого состава транспортных средств не превышает 3 500 кг), "C" (автомобили, за исключением автомобилей категории "D", разрешенная максимальная масса которых превышает 3 500 кг; автомобили категории "C", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого не превышает 750 кг) и подкатегорий "B1" (трициклы и квадрициклы), "C1" (автомобили, за исключением автомобилей категории "D", разрешенная максимальная масса которых превышает 3 500 килограммов, но не превышает 7 500 кг; автомобили подкатегории "C1", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого не превышает 750 килограммов) - лицам, достигшим 18-летнего возраста;

- транспортными средствами категорий "D" (автомобили, предназначенные для перевозки пассажиров и имеющие более восьми сидячих мест, помимо сиденья водителя; автомобили категории "D", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого не превышает 750 кг), "Tm" (трамваи), "Tb" (троллейбусы) и подкатегории "D1" (автомобили, предназначенные для перевозки пассажиров и имеющие более восьми, но не более 16 сидячих мест, помимо сиденья водителя; автомобили подкатегории "D1", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого не превышает 750 кг) - лицам, достигшим 21-летнего возраста.

**3.** Для отдельных категорий работников, которым доверяется управление определенными видами транспортных средств, установлены дополнительные требования при приеме на работу, касающиеся стажа управления транспортными средствами. Например, право на управление составами транспортных средств категорий "BE" (автомобили категории "B", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого превышает 750 кг и превышает массу автомобиля без нагрузки; автомобили категории "B", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого превышает 750 кг, при условии, что общая разрешенная максимальная масса такого состава транспортных средств превышает 3 500 кг), "CE" (автомобили категории "C", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого превышает 750 кг), "DE" (автомобили категории "D", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого превышает 750 кг; сочлененные автобусы) предоставляется лицам, имеющим право на управление транспортными средствами соответственно категорий "B", "C", "D" в течение не менее 12 месяцев; составами транспортных средств подкатегорий "C1E" (автомобили подкатегории "C1", сцепленные с прицепом, разрешенная максимальная масса которого превышает 750 кг, но не превышает массы автомобиля без нагрузки, при условии, что общая разрешенная максимальная масса такого состава транспортных средств не превышает 12 000 кг), "D1E" (автомобили подкатегории "D1", сцепленные с прицепом, который не предназначен для перевозки пассажиров, разрешенная максимальная масса которого превышает 750 кг, но не превышает массы автомобиля без нагрузки, при условии, что общая разрешенная максимальная масса такого состава транспортных средств не превышает 12 000 кг) - лицам, имеющим право на управление транспортными средствами соответственно категорий "C", "D" либо подкатегорий "C1", "D1" в течение не менее 12 месяцев.

**4.** Для работников, принимаемых на работу, связанную с управлением транспортными средствами, предусмотрены и некоторые иные ограничения. Например, в соответствии с ч. 3 ст. 52 ВК РФ на должности специалистов авиационного персонала не принимаются лица, имеющие непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления. Кроме того, для отдельных категорий работников установлены специальные требования, связанные с наличием российского гражданства. Так, согласно ч. ч. 4 и 5 ст. 56 ВК РФ в состав летного экипажа гражданского воздушного судна российского юридического лица или индивидуального предпринимателя, которые осуществляют коммерческие воздушные перевозки, выполняют авиационные работы, могут входить граждане РФ.

Иностранные граждане могут входить в состав летного экипажа указанного воздушного судна только в определенных случаях, а именно:

1) в случае подготовки иностранного гражданина в целях получения им допуска к профессиональной деятельности в качестве члена летного экипажа гражданского воздушного судна при условии, что другие члены летного экипажа гражданского воздушного судна являются гражданами РФ;

2) в случае заключения с иностранным гражданином трудового договора для замещения должности командира гражданского воздушного судна. При этом трудовой договор может быть заключен по 20.07.2019 в соответствии с п. 1 ст. 3 Федерального закона от 20.04.2014 N 73-ФЗ "О внесении изменений в статью 56 Воздушного кодекса Российской Федерации и статью 14 Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации".

Наличие гражданства Российской Федерации является одним из требований, предъявляемых к морским лоцманам, что предусмотрено в Положении о морских лоцманах Российской Федерации, утв. Приказом Минтранса России от 22.07.2008 N 112.

**5.** На работу, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, не принимаются лица, не прошедшие медицинского осмотра, а также лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию, что установлено в ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 N 17-ФЗ "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации". Аналогичное ограничение предусмотрено и в ст. 57 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 N 81-ФЗ для членов экипажа судна, а также в ст. 27 Кодекса внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 07.03.2001 N 24-ФЗ.

**6.** Согласно комментируемой статье одним из условий заключения трудового договора с работниками, принимаемыми на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, является прохождение профессионального отбора и профессиональной подготовки, т.е. указанные работники должны иметь специальное образование и обладать определенными навыками по управлению транспортными средствами, что подтверждается соответствующими документами.

**7.** Порядок прохождения профессионального отбора и профессиональной подготовки устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта. Например, согласно ст. 25 **Закона о железнодорожном транспорте** порядок профессионального отбора, в т.ч. определения психофизиологических качеств и профессиональной пригодности, устанавливается федеральным органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта. В целях реализации указанного положения Приказом МПС России от 11.11.1997 N 23Ц утверждено Положение о порядке проведения испытаний, выдачи свидетельств на право управления локомотивом и моторвагонным подвижным составом на российских железных дорогах, а Приказом МПС России от 28.10.1999 N 39Ц утверждено Положение о порядке проведения испытаний, выдачи свидетельств помощника машиниста локомотива, моторвагонного и специального самоходного подвижного состава на железных дорогах Российской Федерации. В указанных нормативных правовых актах установлены соответствующие требования к лицам, направляемым на профессиональную подготовку, определен порядок обучения, а также регламентирована процедура проведения испытаний и выдачи свидетельств на право управления локомотивом.

**8.** Согласно ст. 26 Федерального закона "О безопасности дорожного движения" одним из условий получения права на управление транспортными средствами является прохождение в установленном порядке соответствующего профессионального обучения.

Примерные программы профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий разрабатываются уполномоченными на то федеральными органами исполнительной власти в порядке, определяемом Правительством РФ. Правила разработки примерных программ профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий утверждены Постановлением Правительства РФ от 01.11.2013 N 980. Примерные программы разрабатываются на основе установленных квалификационных требований (профессиональных стандартов) и утверждаются Минобрнауки России по согласованию с Минтрансом России, МВД России и Минздравом России.

Примерные программы должны содержать основные характеристики профессионального обучения (объем, содержание, планируемые результаты), а также организационно-педагогические, кадровые, материально-технические и информационно-методические условия их реализации.

Примерные программы должны предусматривать достаточный для формирования, закрепления и развития практических навыков и компетенции объем практики, являющейся их обязательной частью.

Примерные программы профессионального обучения водителей транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий утверждены Приказом Минобрнауки России от 26.12.2013 N 1408. В письме Минобрнауки России от 13.04.2015 N АК-1009/06 содержатся Методические рекомендации по дополнению учебных планов и программ подготовки водителей положениями, касающимися обучения применению порядка упрощенного оформления дорожно-транспортных происшествий, и организации обучения по данной теме.

Порядок проведения экзаменов на предоставление специального права на управление транспортными средствами соответствующих категорий и входящих в них подкатегорий, предусмотренных п. 1 ст. 25 Федерального закона "О безопасности дорожного движения", регламентирован Правилами проведения экзаменов на право управления транспортными средствами и выдачи водительских удостоверений, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.10.2014 N 1097 "О допуске к управлению транспортными средствами".

**9.** Определенные требования к профессиональной подготовке, подтверждаемой соответствующими документами, предусмотрены для морских лоцманов в соответствии с Положением о морских лоцманах Российской Федерации, утв. Приказом Минтранса России от 22.07.2008 N 112.

Так, морской лоцман должен, в частности, иметь:

- действующее лоцманское удостоверение, выданное капитаном морского порта и подтверждающее квалификацию морского лоцмана, его право на осуществление лоцманской проводки судов определенных размеров и назначений в определенном районе лоцманской проводки судов;

- диплом государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании по специальности "Судовождение" или "Морское судовождение";

- диплом о присвоении квалификации не ниже старшего помощника капитана;

- справку о плавании сроком не менее трех лет в должности капитана или старшего помощника капитана на морских судах валовой вместимостью 500 и более;

- свидетельство о прохождении тренажерной подготовки по программам: "Радиолокационное наблюдение и прокладка"; "Использование средств автоматической радиолокационной прокладки (САРП)"; "Маневрирование и управление судном"; "Использование электронных карт на морских судах"; "Оператор глобальной морской системы связи при бедствии (ГМССБ)";

- начальную подготовку в соответствии с правилом VI/1 Международной конвенции о подготовке и дипломировании моряков и несения вахты 1978 г. с поправками 1995 г. (ПДНВ-78/95) (решение о вступлении СССР в Конвенцию принято Постановлением Совета Министров СССР от 14.09.1979 N 871);

- свидетельство о прохождении профессиональной подготовки или повышении квалификации морских лоцманов;

- справку об успешном прохождении стажировки в течение не менее семи дней в качестве дублера оператора службы управления движением судов (СУДС), в зоне действия которой находится район лоцманской проводки, обслуживаемый лоцманской организацией, работником которой является морской лоцман или кандидат в морские лоцманы.

**10.** В ст. 54 Кодекса торгового мореплавания РФ предусмотрено, что к занятию должностей членов экипажа судна допускаются лица, имеющие дипломы и квалификационные свидетельства, установленные положением о дипломировании членов экипажей судов, утвержденным уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. Положение о дипломировании членов экипажей морских судов утверждено Приказом Минтранса России от 15.03.2012 N 62.

**11.** В соответствии со ст. 27 Кодекса внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 07.03.2001 N 24-ФЗ к назначению на должности, относящиеся к командному составу судна и судовой команде, допускаются лица, имеющие дипломы и квалификационные свидетельства, установленные положением о дипломировании членов экипажей судов, утвержденным уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. Положение о дипломировании членов экипажей судов внутреннего водного транспорта утверждено Приказом Минтранса России от 12.03.2018 N 87.

**12.** Согласно ст. 53 Воздушного кодекса РФ от 19 марта 1997 г. N 60-ФЗ к выполнению функций членов экипажа гражданского воздушного судна, за исключением сверхлегкого пилотируемого гражданского воздушного судна с массой конструкции 115 кг и менее, беспилотного гражданского воздушного судна с максимальной взлетной массой 30 кг и менее, сотрудников по обеспечению полетов гражданской авиации, а также функций по техническому обслуживанию воздушных судов, по диспетчерскому обслуживанию воздушного движения допускаются лица из числа специалистов авиационного персонала гражданской авиации, имеющие выданные уполномоченным органом в области гражданской авиации соответствующие свидетельства. Требования, предъявляемые к авиационному персоналу гражданской авиации, устанавливаются федеральными авиационными правилами "Требования к членам экипажа воздушных судов, специалистам по техническому обслуживанию воздушных судов и сотрудникам по обеспечению полетов (полетным диспетчерам) гражданской авиации", утвержденными Приказом Минтранса России от 12.09.2008 N 147. Правила проведения проверки соответствия лиц, претендующих на получение свидетельств, позволяющих выполнять функции членов экипажа гражданского воздушного судна, за исключением сверхлегкого пилотируемого гражданского воздушного судна с массой конструкции 115 кг и менее, беспилотного гражданского воздушного судна с максимальной взлетной массой 30 кг и менее, сотрудников по обеспечению полетов гражданской авиации, функции по техническому обслуживанию воздушных судов и диспетчерскому обслуживанию воздушного движения, требованиям федеральных авиационных правил, а также выдачи таких свидетельств лицам из числа специалистов авиационного персонала гражданской авиации утверждены Постановлением Правительства РФ от 06.08.2013 N 670.

Требования, предъявляемые к оформлению и форме указанных свидетельств, устанавливаются федеральными авиационными правилами. Федеральные авиационные правила "Требования, предъявляемые к оформлению и форме свидетельств авиационного персонала гражданской авиации" утверждены Приказом Минтранса России от 10.02.2014 N 32.

В ч. 1.2 ст. 53 статьи ВК РФ установлено, что допуск специалистов авиационного персонала экспериментальной авиации к деятельности осуществляется по результатам обязательной аттестации. К выполнению функций членов экипажа экспериментального воздушного судна, парашютистов-испытателей, сотрудников по организации полетов, обеспечению полетов, управлению полетами экспериментальной авиации и техническому обслуживанию воздушных судов экспериментальной авиации допускаются лица из числа аттестованных специалистов авиационного персонала экспериментальной авиации, имеющие соответствующие свидетельства, выданные в порядке, установленном федеральными авиационными правилами. Федеральные авиационные правила проведения обязательной аттестации авиационного персонала экспериментальной авиации, выдачи свидетельств специалистов авиационного персонала экспериментальной авиации и допуска специалистов авиационного персонала экспериментальной авиации к деятельности утверждены Приказом Минпромторга России от 19.12.2017 N 4504. Формы указанных свидетельств и правила их заполнения утверждены Приказом Минпромторга России от 06.10.2017 N 3477.

Кроме того, указанные федеральные авиационные правила устанавливают порядок допуска специалистов авиационного персонала экспериментальной авиации к деятельности.

**13.** В Кодексе торгового мореплавания Российской Федерации от 30.04.1999 N 81-ФЗ предусмотрено дополнительное условие заключения трудового договора с членом экипажа судна. Так, согласно ч. 2 ст. 57 указанного законодательного акта никто из членов экипажа судна не может быть принят на работу на судно без согласия капитана судна.

**14.** Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, согласно ч. 2 комментируемой статьи производится после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования), проводимого в целях выявления у претендентов медицинских противопоказаний к деятельности по управлению транспортными средствами. Кроме того, в процессе трудовой деятельности работники, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, обязаны проходить периодические медицинские осмотры (обследования), а также предрейсовые или предсменные осмотры. Отдельные категории работников транспорта должны проходить также послерейсовые (послесменные) и текущие медицинские осмотры (обследования).

**15.** Периодичность обязательных медицинских осмотров (обследований) лиц, труд которых связан с управлением наземными транспортными средствами, порядок их проведения, перечень медицинских противопоказаний, при которых гражданину Российской Федерации запрещается управлять указанными транспортными средствами, установлена Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда". Так, периодические медицинские осмотры (обследования) водителей автомобилей должны проводиться не реже чем один раз в два года, а водителей, не достигших возраста 21 года, - ежегодно.

**16.** Порядок проведения обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) утвержден Приказом Минздрава России от 15.06.2015 N 344н "О проведении обязательного медицинского освидетельствования водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств)". Кроме того, указанным Приказом утверждены форма медицинского заключения о наличии (об отсутствии) у водителей транспортных средств (кандидатов в водители транспортных средств) медицинских противопоказаний, медицинских показаний или медицинских ограничений к управлению транспортными средствами и порядок его выдачи.

Перечни медицинских противопоказаний, медицинских показаний и медицинских ограничений к управлению транспортным средством утверждены Постановлением Правительства РФ от 29.12.2014 N 1604.

**17.** В ст. 23 Федерального закона от 10.12.1995 N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения" предусмотрено, что одной из составных частей медицинского обеспечения безопасности дорожного движения является проведение обязательных предварительных, периодических (не реже одного раза в два года), предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров. Порядок проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров утвержден Приказом Минздрава России от 15.12.2014 N 835н. Так, предсменные, предрейсовые медицинские осмотры проводятся перед началом рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в т.ч. алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения.

Послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся по окончании рабочего дня (рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работников, острого профессионального заболевания или отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Обязательные предрейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, за исключением водителей, управляющих транспортными средствами, выезжающими по вызову экстренных оперативных служб.

Обязательные послерейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, если такая работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов.

Проведение предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров осуществляется за счет средств работодателя.

Предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся медицинскими работниками, имеющими высшее и (или) среднее профессиональное образование, медицинской организацией или иной организацией, осуществляющей медицинскую деятельность (в т.ч. медицинским работником, состоящим в штате работодателя при наличии лицензии на осуществление медицинской деятельности, предусматривающей выполнение работ (услуг) по медицинским осмотрам (предрейсовым, послерейсовым), медицинским осмотрам (предсменным, послесменным)).

Организация проведения обязательных предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров возлагается на работодателя.

Предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся в следующем объеме:

1) сбор жалоб, визуальный осмотр, осмотр видимых слизистых и кожных покровов, общая термометрия, измерение артериального давления на периферических артериях, исследование пульса;

2) выявление признаков опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического), остаточных явлений опьянений, включая проведение лабораторных и инструментальных исследований:

- количественного определения алкоголя в выдыхаемом воздухе;

- определения наличия психоактивных веществ в моче при наличии признаков опьянения и отрицательных результатах исследования выдыхаемого воздуха на алкоголь.

При наличии признаков опьянения и отрицательных результатах исследования выдыхаемого воздуха на алкоголь проводится отбор мочи в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 27.01.2006 N 40 "Об организации проведения химико-токсикологических исследований при аналитической диагностике наличия в организме человека алкоголя, наркотических средств, психотропных и других токсических веществ" для определения наличия в ней психоактивных веществ.

В случае регистрации у работника отклонения величины артериального давления или частоты пульса проводится повторное исследование (не более двух раз с интервалом не менее 20 минут).

По результатам прохождения предсменного, предрейсового и послесменного, послерейсового медицинского осмотра медицинским работником выносится заключение:

1) о наличии признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в т.ч. алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения (с указанием этих признаков);

2) отсутствии признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в т.ч. алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения.

По результатам прохождения предрейсового медицинского осмотра при вынесении соответствующего заключения на путевых листах ставится штамп "прошел предрейсовый медицинский осмотр, к исполнению трудовых обязанностей допущен" и подпись медицинского работника, проводившего медицинский осмотр.

По результатам прохождения послерейсового медицинского осмотра при вынесении соответствующего заключения на путевых листах ставится штамп "прошел послерейсовый медицинский осмотр" и подпись медицинского работника, проводившего медицинский осмотр.

О результатах проведенных предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров медицинский работник сообщает работодателю (уполномоченному представителю работодателя).

В случае выявления медицинским работником по результатам прохождения предрейсового, предсменного и послерейсового, послесменного медицинского осмотра признаков соответствующих состояний и заболеваний, указанных в подп. 1 п. 12 указанного Порядка, работнику выдается справка для предъявления в соответствующую медицинскую организацию.

**18.** Минздравом России совместно с Минтрансом России утверждены Методические рекомендации "Об организации проведения предрейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств", которые являются приложением к письму Минздрава России от 21.08.2003 N 2510/9468-03-32 "О предрейсовых медицинских осмотрах водителей транспортных средств".

**19.** На железнодорожном транспорте обязательные медицинские осмотры (обследования) проводятся в целях обеспечения безопасности движения поездов, сохранения здоровья и трудоспособности работников. Перечень профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим медицинским осмотрам, утвержден Постановлением Правительства РФ от 08.09.1999 N 1020. Положение о порядке проведения обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров на федеральном железнодорожном транспорте утверждено Приказом МПС России от 29.03.1999 N 6Ц, согласно которому обязательным медицинским осмотрам подлежат лица, поступающие на работу, и работники железнодорожного транспорта, которые непосредственно обеспечивают движение поездов, осуществляют профессиональную деятельность в условиях повышенной опасности (начальники железных дорог, их заместители, работники аппаратов управлений и отделений железных дорог, линейных предприятий и иных организаций железнодорожного транспорта, работа которых связана с выходом на железнодорожные пути), а также некоторые иные категории работников.

Ежегодные медицинские осмотры проходят: машинисты локомотивов, работающие без помощников машинистов на поездной и маневровой работе; машинисты и помощники машинистов, обслуживающие скоростные поезда, и механики рефрижераторных секций. Иные машинисты, водители и их помощники, а также работники, выполняющие диспетчерско-операторские и станционно-маневровые работы, обеспечивающие движение поездов, в возрасте до 50 лет обязаны проходить периодические медицинские осмотры каждые два года, а после 50 лет - ежегодно. Другие работники, непосредственно связанные с движением поездов, подлежат периодическим медицинским осмотрам один раз в три года.

**20.** Перечень профессий работников, производственная деятельность которых непосредственно связана с движением поездов и маневровой работой на железнодорожном транспорте общего пользования, подлежащих обязательным предрейсовым или предсменным медицинским осмотрам, утвержден Приказом Минтранса России от 28.03.2007 N 36. Порядок проведения обязательных предрейсовых или предсменных медицинских осмотров на железнодорожном транспорте общего пользования утвержден Приказом Минтранса России от 16.07.2010 N 154.

**21.** Перечень медицинских противопоказаний к работам, непосредственно связанным с движением поездов и маневровой работой, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 19.12.2005 N 796.

**22.** Федеральные авиационные правила "Медицинское освидетельствование летного, диспетчерского состава, бортпроводников, курсантов и кандидатов, поступающих в учебные заведения гражданской авиации" утверждены Приказом Минтранса России от 22.04.2002 N 50.

**23.** Обязанность отдельных категорий работников транспорта проходить предварительные при приеме на работу и периодические медицинские осмотры предусмотрена в соответствующих санитарных правилах и нормах. Так, обязанность работников метрополитенов проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры установлена в Санитарных правилах эксплуатации метрополитенов СП 2.5.1337-03, введенных в действие Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 30.05.2003 N 110.

**24.** Работники, управляющие транспортными средствами либо управляющие движением транспортных средств, относятся к числу лиц, чья деятельность связана с источником повышенной опасности и осуществляется в условиях повышенной опасности, поэтому они подлежат обязательному психиатрическому освидетельствованию, проводимому в целях определения их пригодности по состоянию психического здоровья к управлению соответствующим транспортным средством.

Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, в который включены, в частности, работы, непосредственно связанные с движением транспорта, утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 N 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании".

Порядок прохождения работниками транспорта психиатрического освидетельствования определен Правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в т.ч. деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утв. Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 N 695. Освидетельствование работников транспорта проводится на добровольной основе с учетом норм, установленных Законом РФ от 02.07.1992 N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании", не реже одного раза в пять лет. Направление на психиатрическое освидетельствование, в котором указываются вид деятельности и условия труда работника, выдается работодателем.

Согласно ст. 213 ТК предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования проводятся за счет средств работодателя.

**25.** Работникам транспорта при прохождении периодического медицинского осмотра (обследования) предоставляются соответствующие гарантии. Так, на период прохождения периодического, предсменного, текущего и послесменного медицинского осмотра (обследования), а также на период прохождения обязательного психиатрического освидетельствования за работником сохраняется средний заработок, что предусмотрено в ст. 185 ТК. Время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) включается в рабочее время.

**26.** Если работник, непосредственно участвующий в движении транспорта, не прошел в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование, либо в ходе проведения медицинского осмотра или психиатрического освидетельствования были выявлены медицинские противопоказания для управления соответствующим транспортным средством, работодатель обязан отстранить работника от работы в порядке, предусмотренном ст. 76 ТК. В случае отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, не по своей вине ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой согласно ст. 76 ТК.

**27.** В случае выявления медицинских противопоказаний, препятствующих управлению транспортным средством, работодатель обязан в соответствии со ст. 73 ТК перевести работника на другую имеющуюся у него работу, не связанную с непосредственным участием в движении транспорта и не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При переводе на нижеоплачиваемую работу работнику предоставляются соответствующие гарантии. Так, согласно ст. 182 ТК за ним должен быть сохранен его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Статья 329. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

Комментарий к статье 329

**1.** Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, запрещено работать по совместительству, если совмещаемая работа также непосредственно связана с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утвержден Постановлением Правительства РФ от 19.01.2008 N 16.

При поступлении на работу, связанную с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, по совместительству работник должен представить соответствующий документ, подтверждающий, что по основному месту работы его трудовая функция не связана с непосредственным участием в управлении транспортными средствами либо в управлении движением транспортных средств.

**2.** Особенности, касающиеся рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, предусмотрены в специальных нормативных правовых актах, устанавливающих включение определенных периодов в рабочее время, сокращение рабочего времени для некоторых категорий работников, особенности установления суммированного учета рабочего времени, продолжительность сменной работы и порядок чередования смен, виды и продолжительность перерывов, включаемых в рабочее время, возможность привлечения к аварийным и авральным работам, продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха, возможность суммирования выходных дней и др.

К числу указанных нормативных правовых актов относятся:

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания, утв. Приказом Минтранса России от 20.09.2016 N 268;

- 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;

- 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;

- Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов, утв. Приказом Минтранса России от 09.03.2016 N 44;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 20.08.2004 N 15;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена, утв. Приказом Минтранса России от 08.06.2005 N 63;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утв. Приказом Минтранса России от 18.10.2005 N 127;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации, утв. Приказом Минтранса России от 21.11.2005 N 139;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха специалистов по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов в гражданской авиации, утв. Приказом Минтранса России от 07.07.2011 N 181;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха морских лоцманов и кандидатов в морские лоцманы, утв. Приказом Минтранса России от 14.03.2012 N 61;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников федерального государственного унитарного предприятия "Управление ведомственной охраны Министерства транспорта Российской Федерации", имеющих особый характер работы, утв. Приказом Минтранса России от 16.05.2013 N 183;

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников федерального государственного предприятия "Ведомственная охрана железнодорожного транспорта Российской Федерации", имеющих особый характер работы, утв. Приказом Минтранса России от 09.12.2011 N 308, и некоторые другие нормативные правовые акты.

**3.** Рабочее время отдельных категорий работников транспорта включает в себя не только время фактического управления транспортным средством, но и некоторые иные периоды времени. Например, согласно п. 15 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей рабочее время водителя автомобиля состоит из следующих периодов:

1) время управления автомобилем;

2) время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;

3) 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;

4) время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию (предрейсового) и после возвращения с линии (послерейсового), а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно;

5) время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;

6) время простоев не по вине водителя;

7) 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;

8) 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;

9) время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем, при направлении в рейс двух и более водителей;

10) время в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

**4.** Работа, связанная с управлением транспортным средством или с управлением движением транспортных средств, требует постоянной концентрации внимания и значительного нервно-эмоционального напряжения, что обусловило установление для отдельных работников транспорта специальных перерывов для отдыха, включаемых в рабочее время. Так, согласно п. 49 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации члену летного экипажа предоставляются кратковременные перерывы следующей продолжительности:

1) не менее 15 минут - через каждые 1,5 часа полетного времени или после выполнения 10 посадок;

2) не менее 1,5 часа - после каждых четырех часов полетного времени или после 25 посадок, при этом кратковременный отдых может быть совмещен с перерывом для отдыха и приема пищи.

В соответствии с п. 13 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена работникам локомотивных бригад, работающих на линии, предоставляются специальные перерывы для отдыха. При продолжительности работы (смены) более семи часов суммарная продолжительность специальных перерывов для отдыха должна быть не менее 25 минут. Количество специальных перерывов для отдыха, их продолжительность и место предоставления устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

**5.** Особенности режима рабочего времени сменных работников и работников с рабочим днем, разделенным на части, установлены разд. IV Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов, утв. Приказом Минтранса России от 09.03.2016 N 44. Так, в п. 18 предусмотрено, что для работников организаций железнодорожного транспорта, где длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (смены) работников, работа которых протекает посменно (но не круглосуточно), а также работников с разделенным на части рабочим днем, устанавливается суммированный учет рабочего времени при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем и работе по четырехсменным графикам работы с двенадцатичасовой продолжительностью. Продолжительность смен в ночное время не сокращается. Согласно п. 19 указанного нормативного правового акта для диспетчеров поездных, работающих на диспетчерских участках железнодорожного транспорта общего пользования с особо интенсивным и интенсивным движением поездов, и дежурных по железнодорожным станциям внеклассным и 1 класса на участках железнодорожного транспорта общего пользования с интенсивным движением поездов устанавливается пятисменный график работы с двенадцатичасовой продолжительностью непрерывной работы с предоставлением отдыха после дневного и ночного дежурства продолжительностью 48 часов с соблюдением месячной (квартальной) нормы рабочего времени или в особых случаях четырехсменный график с двенадцатичасовой продолжительностью непрерывной работы с предоставлением отсроченного отдыха равномерно в течение учетного периода.

Статья 330. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

Комментарий к статье 330

**1.** Необходимость обеспечения безопасности на транспорте обусловливает установление особых требований, касающихся дисциплины труда работников, непосредственно связанных с движением транспортных средств. На указанных работников распространяются общие правила о дисциплине труда, предусмотренные в гл. 30 ТК, а также ряд особых требований, установленных в уставах и положениях о дисциплине.

**2.** Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации утверждено Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 N 621.

Устав о дисциплине работников морского транспорта утвержден Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 N 395.

Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации утвержден Постановлением Правительства РФ от 21.09.2000 N 708.

Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота утвержден Постановлением Правительства РФ от 22.09.2000 N 715.

**3.** Большое значение придается стимулированию неукоснительного соблюдения работниками транспорта дисциплины труда, поэтому один из разделов всех указанных уставов (положений) о дисциплине посвящен поощрениям. Например, в п. 8 Устава о дисциплине работников морского транспорта предусмотрено, что поощрение применяется к работникам морского транспорта за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, разумную инициативу и творческую активность, рационализаторскую и изобретательскую деятельность, продолжительную и безупречную работу, выполнение отдельных поручений и другие достижения в работе.

Согласно п. 9 указанного нормативного правового акта к работникам морского транспорта применяются следующие виды поощрения:

1) объявление благодарности (в устной или письменной форме);

2) выдача премии;

3) награждение ценным подарком;

4) награждение почетной грамотой;

5) занесение в книгу почета, на доску почета;

6) присвоение звания лучшего работника по профессии;

7) награждение Почетной грамотой Министерства транспорта Российской Федерации;

8) награждение знаками "Почетному работнику морского флота", "Почетному полярнику".

**4.** При применении действующих сегодня уставов и положений о дисциплине работников транспорта необходимо учитывать, что в соответствии со ст. 191 ТК уставы и положения о дисциплине должны устанавливаться федеральными законами, т.е. иные виды дисциплинарных взысканий для работников транспорта, а также дополнительные основания увольнения этих работников могут быть установлены только на законодательном уровне. Действующие же в настоящее время уставы и положения о дисциплине работников транспорта утверждены постановлениями Правительства РФ и согласно ст. 423 ТК должны применяться исключительно в части, не противоречащей ТК.

**5.** Верховным Судом РФ были признаны недействующими отдельные пункты Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации. Так, решением Верховного Суда РФ от 24.05.2002 N ГКПИ2002-375 были признаны незаконными ч. 3 п. 14, подп. "б", "в" ч. 1 и ч. 3 п. 15; п. 17; ч. 1 п. 26 указанного Положения. Определением ВС РФ от 03.10.2002 N КАС02-528 данное решение оставлено без изменения.

Подпункт "а" ч. 1 п. 15 и п. 16 указанного Положения признаны незаконными решением Верховного Суда РФ от 28.10.2002 N ГКПИ2002-1100. Определением Верховного Суда РФ от 06.02.2003 N КАС03-23 данное решение оставлено без изменения.

Пункт 18 Положения признан противоречащим закону и недействующим Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 03.07.2002 N 256пв-01.

Абзац 3 п. 29 Положения признан недействующим со дня вступления решения суда в законную силу (решение Верховного Суда РФ от 07.07.2003 N ГКПИ03-624). Определением Верховного Суда РФ от 18.09.2003 N КАС03-414 указанное решение оставлено без изменения.

Статья 330.1. Общие положения

Комментарий к статье 330.1

**1.** В комментируемой статье перечислены категории работников, относящихся к числу лиц, занятых на подземных работах. Нормы, предусмотренные гл. 51.1 ТК, не распространяются на работников, осуществляющих строительство подземных сооружений открытым способом, а также на работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитенов.

**2.** Ограничения и дополнительные правила для работников, занятых на подземных работах, обусловлены повышенной опасностью и неблагоприятным воздействием на организм человека и установлены в гл. 51.1 ТК и в некоторых иных статьях ТК, а также в соответствующих федеральных законах и других нормативных правовых актах.

**3.** В ст. 253 ТК установлено ограничение применения труда женщин на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Согласно разд. II Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 162, женщины не должны допускаться к подземным работам в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением работ, выполняемых женщинами, занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы; женщинами, занятыми санитарным и бытовым обслуживанием; женщинами, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; женщинами, которые должны спускаться время от времени в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера. Должности руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается в виде исключения применение женского труда, указаны в п. 2 примечаний к названному Перечню.

**4.** На подземных работах запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет, что предусмотрено в ст. 265 ТК.

**5.** Подземные работы отнесены к числу работ, выполняемых во вредных и (или) опасных условиях, поэтому для лиц, занятых на указанных видах работ, предусмотрены сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК), дополнительные отпуска (ст. 117 ТК) и повышенный размер оплаты труда (ст. 147 ТК).

**6.** Определенные меры социальной поддержки лиц, работающих (работавших) в организациях по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), предусмотрены **Законом об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности**. Например, согласно ч. 1 ст. 23 указанного Закона сверх установленных законодательством РФ о труде мер социальной поддержки работникам, увольняемым при ликвидации организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), имеющим на день увольнения стаж работы в таких организациях не менее пяти лет и право на пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством РФ, предоставляется единовременное пособие в размере 15% среднего заработка за каждый год работы в организациях по добыче (переработке) угля (горючих сланцев).

**7.** Подземные работы и деятельность, связанная с добычей (открытым и подземным способом) и переработкой полезных ископаемых, отнесены к числу отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией, что предусмотрено одноименным Перечнем, утв. Постановлением Правительства РФ от 18.05.2011 N 394.

**8.** Постановлением Правительства РФ от 15.05.1998 N 452 установлена доплата работникам организаций угольной, сланцевой промышленности и шахтного строительства, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно из расчета применяемой на шахте тарифной ставки горнорабочего подземного 3 разряда. Порядок определения и учета этого времени устанавливается в организациях коллективным договором.

Статья 330.2. Особенности приема на подземные работы

Комментарий к статье 330.2

**1.** Комментируемая статья предусматривает для работников, занятых на подземных работах, ряд особых требований при поступлении на работу.

**2.** Отсутствие у лица, поступающего на подземную работу, медицинских противопоказаний к ней выявляется в ходе обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) (см. коммент. к ст. 330.3 ТК).

**3.** Лица, принимаемые на подземные работы, должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

**4.** Квалификация работника представляет собой согласно ст. 195.1 ТК уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

**5.** Порядок утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих определен в Постановлении Правительства РФ от 31.10.2002 N 787.

**6.** Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих утвержден Постановлением Минтруда России от 09.02.2004 N 9. Указанный Единый квалификационный справочник содержит квалификационные характеристики по должностям руководителей, специалистов и служащих, сгруппированных в разделы по видам экономической деятельности. Эти квалификационные характеристики призваны способствовать правильному подбору и расстановке кадров, повышению их деловой квалификации, рациональному разделению труда, созданию действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между указанными категориями работников, а также установлению единых подходов в определении их должностных обязанностей и предъявляемых к ним квалификационных требований. Квалификационные характеристики каждой должности состоят из трех разделов: "Должностные обязанности", "Должен знать" и "Требования к квалификации".

**7.** Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, что предусмотрено в ст. 195.1 ТК.

Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов утверждены Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 N 23.

Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов утверждены Приказом Минтруда России от 12.04.2013 N 148н. Уровни квалификации применяются при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Единые требования к квалификации работников, установленные Уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности. Уровни квалификации содержат описание следующих показателей: "Полномочия и ответственность", "Характер умений", "Характер знаний", "Основные пути достижения уровня квалификации". Уровни квалификации определяют требования к умениям, знаниям, уровню квалификации в зависимости от полномочий и ответственности работника. Например, Приказом Минобрнауки России от 02.08.2013 N 894 утвержден федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по профессии 130405.04 горномонтажник подземный. Приказом Минобрнауки России от 02.08.2013 N 935 утвержден федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по профессии 130405.05 электрослесарь подземный.

**8.** Определение уровня квалификации претендента осуществляется работодателем в порядке, предусмотренном Правилами проверки соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.05.2012 N 506. Проверка знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, предусматривает:

- оценку соответствия теоретических знаний лица, принимаемого на подземные работы, знаниям, предусмотренным соответствующими квалификационными характеристиками по профессии (должности);

- оценку соответствия практических умений и навыков лица, принимаемого на подземные работы, умениям и навыкам, предусмотренным соответствующими квалификационными характеристиками по профессии (должности).

Проверка теоретических знаний лица, принимаемого на подземные работы, проводится в форме устного (письменного) экзамена и (или) компьютерного тестирования.

Проверка практических умений и навыков лица, принимаемого на подземные работы, проводится на специально оборудованных для этой цели полигонных площадках и (или) тренажерах. Такая проверка в реальных условиях проведения подземных работ не допускается.

Перечень вопросов и заданий для проведения проверки знаний и умений, а также критерии оценки уровня знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, утверждаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 372 ТК.

В целях проведения проверки знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, работодателем создается комиссия по проведению проверки соответствия знаний и умений этого лица соответствующим квалификационным требованиям. В состав комиссии включается руководитель структурного подразделения работодателя, в которое предполагается направить лицо, принимаемое на подземные работы, а также представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Порядок работы комиссии и ее состав утверждаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 372 ТК.

Проверка знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, проводится комиссией не позднее семи календарных дней со дня подачи этим лицом заявления о приеме на подземные работы. Работодатель не позднее двух календарных дней со дня подачи заявления о приеме на подземные работы извещает лицо, принимаемое на подземные работы, о времени и месте проведения проверки его знаний и умений.

Результат проверки знаний и умений сообщается лицу, принимаемому на подземные работы, незамедлительно после завершения процедуры проверки знаний и умений.

Лица, не сдавшие указанные в п. 3 Правил экзамен и (или) тестирование, к подземным работам не допускаются.

Статья 330.3. Медицинские осмотры работников, занятых на подземных работах

Комментарий к статье 330.3

**1.** В целях определения пригодности работников для выполнения подземной работы и предупреждения профессиональных заболеваний в комментируемой статье, а также в ст. 213 ТК предусмотрены обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры.

**2.** Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н.

**3.** Перечень объектов, относящихся к опасным производственным объектам, установлен в приложении N 1 к **Закону о промышленной безопасности опасных производственных объектов**. Административный регламент Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору по предоставлению государственной услуги по лицензированию деятельности по эксплуатации взрывопожароопасных и химически опасных производственных объектов I, II и III классов опасности утвержден Приказом Ростехнадзора от 11.08.2015 N 305.

**4.** Порядок проведения медицинских осмотров работников, занятых на подземных работах, в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) регламентирован Приказом Минздрава России от 15.12.2014 N 835н "Об утверждении порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров".

**5.** Специфические условия труда обусловливают необходимость проведения не реже одного раза в пять лет обязательного психиатрического освидетельствования лиц, занятых на подземных работах. Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в т.ч. деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утверждены Постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 N 695. Освидетельствование работников, занятых на подземных работах, проводится на добровольной основе с учетом норм, установленных Законом РФ от 02.07.1992 N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании".

**6.** В ст. 330.5 ТК предусмотрена обязанность работодателя не допускать работников к подземным работам в случае выявления медицинских противопоказаний.

**7.** Предусмотренные комментируемой статьей медицинские осмотры лиц, занятых на подземных работах, осуществляются согласно ст. 213 ТК за счет средств работодателя.

Статья 330.4. Отстранение от работы работников, занятых на подземных работах

Комментарий к статье 330.4

**1.** Работники, занятые на подземных работах, могут быть отстранены от работы не только в случаях, предусмотренных в ст. 76 ТК, но также и в некоторых иных случаях, перечисленных в комментируемой статье, что связано с особой опасностью трудовой деятельности в подземных условиях.

**2.** К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, предохранительные приспособления). Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н.

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утверждены Приказом Минтруда России от 01.11.2013 N 652н.

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам действующих и строящихся шахт, разрезов и организаций угольной и сланцевой промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утверждены Приказом Минтруда России от 02.08.2013 N 341н.

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утверждены Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н.

**3.** О понятии "взрывопожароопасные производственные объекты" см. п. 3 коммент. к ст. 330.3 ТК.

**4.** Внеочередная проверка знания требований безопасности при проведении подземных работ либо правил применения средств индивидуальной защиты проводится в порядке, установленном разделом III Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утв. Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29.

**5.** Об оплате времени простоя см. коммент. к ст. 157 ТК.

Статья 330.5. Дополнительные обязанности работодателя при организации и проведении подземных работ

Комментарий к статье 330.5

**1.** О выявлении медицинских противопоказаний к выполнению подземных работ см. коммент. к ст. 330.3 ТК.

**2.** О квалификационных требованиях, предъявляемых к лицам, поступающим на подземные работы, см. коммент. к ст. 330.2 ТК.

**3.** Об обеспечении работников, занятых на подземных работах, специальной одеждой, специальной обувью и иными средствами индивидуальной защиты см. коммент. к ст. 330.4 ТК.

**4.** Технологические нормы организации и проведения подземных работ, а также требования к оборудованию, технологическим процессам, применяемым в производстве инструментам, сырью и материалам, требования к оформлению технической документации установлены:

в Положении о подготовке, согласовании и утверждении технических проектов разработки месторождений полезных ископаемых и иной проектной документации на выполнение работ, связанных с пользованием участками недр, по видам полезных ископаемых и видам пользования недрами, утв. Постановлением Правительства РФ от 03.03.2010 N 118;

Федеральных нормах и правилах в области промышленной безопасности "Правила безопасности при ведении горных работ и переработке твердых полезных ископаемых", утв. Приказом Ростехнадзора от 11.12.2013 N 599;

Федеральных нормах и правилах в области промышленной безопасности "Правила безопасности в угольных шахтах", утв. Приказом Ростехнадзора от 19.11.2013 N 550;

Федеральных нормах и правилах в области промышленной безопасности "Инструкция по составлению вентиляционных планов угольных шахт", утв. Приказом Ростехнадзора от 06.11.2012 N 637;

Федеральных нормах и правилах в области промышленной безопасности "Инструкции по электроснабжению, выбору и проверке электрических аппаратов, кабелей и устройств релейной защиты в участковых сетях угольных шахт напряжением до 1 200 В", утв. Приказом Ростехнадзора от 06.11.2012 N 627;

Инструкции по дегазации угольных шахт, утв. Приказом Ростехнадзора от 01.12.2011 N 679;

Постановлении Главного государственного санитарного врача РФ от 21.07.2011 N 102 "Об утверждении СанПиН 2.2.2948-11 "Гигиенические требования к организациям, осуществляющим деятельность по добыче и переработке угля (горючих сланцев) и организации работ";

Инструкции по безопасной перевозке людей ленточными конвейерами в подземных выработках угольных и сланцевых шахт (РД 05-526-03), утв. Постановлением Госгортехнадзора РФ от 30.12.2002 N 73, а также в ряде других нормативных правовых актов.

Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью

Комментарий к статье 331

**1.** Педагогическая деятельность - это деятельность по обучению и воспитанию граждан, которая осуществляется педагогическими работниками в соответствующих образовательных организациях.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678.

**2.** Согласно ст. 47 **Закона об образовании** в России признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда. Правовой статус педагогического работника, который понимается как совокупность прав и свобод (в т.ч. академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством РФ и законодательством субъектов РФ, определен в указанной статье.

Так, педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ.

**3.** Педагогические работники в соответствии с ст. 48 **Закона об образовании** обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка (ст. 48 **Закона об образовании**).

**4.** Педагогическим работникам в соответствии с Законом об образовании предоставляются соответствующие гарантии и компенсации. В частности, согласно ч. 9 ст. 47 **Закона об образовании**, которая с 01.01.2019 применяется в новой редакции, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются субъектом РФ за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

**5.** Порядок определения образовательного ценза, который является условием допуска к педагогической деятельности, установлен в ст. 46 **Закона об образовании**, согласно которой право на занятие указанной деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

**6.** Приказом Минтруда России от 25.12.2014 N 1115н установлено, что с 01.01.2017 работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда применяется профессиональный стандарт "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)", утвержденный Приказом Минтруда России от 18.10.2013 N 544н. В данном профстандарте указываются возможные наименования должностей, требования к образованию, опыту практической работы, а также особые условия допуска к работе (например, отсутствие судимости, запрета на занятие педагогической деятельностью, прохождение обязательных медосмотров).

**7.** Наличие образования соответствующего уровня подтверждается документами государственного образца.

**8.** Квалификационные требования установлены в разделе "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, который утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н.

**9.** Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н.

**10.** В письме Минобрнауки России от 12.05.2016 N 09-1086 "О единых подходах к подбору и назначению кадров в образовательных организациях" указывается, что в целях предупреждения распространения идеологии экстремизма среди обучающихся деятельность педагогических работников и руководителей образовательных организаций всех уровней должна быть соотнесена с законодательством РФ, содержащим нормы, направленные на недопущение пропаганды идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма. В частности, в ч. 3 ст. 48 **Закона об образовании** предусматривается, что педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции РФ. Частью 12 ст. 27 **Закона об образовании** установлен запрет на создание и деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях политических партий, религиозных организаций (объединений). Также ст. ст. 280 и 205.2 УК РФ предусматривается ответственность за публичные призывы к осуществлению экстремистской деятельности и публичные призывы к осуществлению террористической деятельности или публичное оправдание терроризма.

**11.** Комментируемая статья предусматривает ряд ограничений для занятия педагогической деятельностью. Так, приговором суда, вступившим в законную силу, педагогический работник может быть лишен права заниматься педагогической деятельностью. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью устанавливается в соответствии с ч. 2 ст. 47 УК РФ на срок от одного года до 5 лет в качестве основного вида наказания и на срок от 6 месяцев до 3 лет - в качестве дополнительного.

**12.** Статьи 150 и 151 УК РФ, посвященные вовлечению несовершеннолетнего в совершение преступления или в совершение антиобщественного действия, а также ст. 156 УК РФ, устанавливающая наказание за неисполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего, в качестве одной из санкций предусматривают лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет. Согласно ч. 3 ст. 47 УК наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью может назначаться в качестве дополнительного вида и в случаях, когда оно не предусмотрено соответствующей статьей Особенной части УК, если с учетом характера и степени общественной опасности совершенного преступления и личности виновного суд признает невозможным сохранение за ним права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

**13.** С педагогическими работниками, которым приговором суда запрещено заниматься педагогической деятельностью, трудовой договор прекращается на основании п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК.

**14.** К педагогической деятельности ни при каких условиях не допускаются (а работающие - подлежат увольнению) лица:

1) имеющие неснятую или непогашенную судимость либо подвергающиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), предусмотренные гл. 16 и 17 УК РФ, половой неприкосновенности и половой свободы личности (гл. 18 УК РФ), против семьи и несовершеннолетних (гл. 20 УК РФ), здоровья населения и общественной нравственности (гл. 25 УК РФ), основ конституционного строя и безопасности государства (гл. 29 УК РФ), мира и безопасности человечества (гл. 34 УК РФ), а также против общественной безопасности (гл. 24 УК РФ);

2) имеющие снятую или погашенную судимость либо подвергавшиеся в прошлом уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям), за совершение:

а) тяжких и особо тяжких из числа указанных в абз. 3 ч. 2 комментируемой статьи преступлений;

б) преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности, предусмотренных гл. 18 УК РФ;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абз. 3 ч. 2 комментируемой статьи.

**15.** Согласно ч. 3 ст. 86 УК РФ судимость погашается:

1) в отношении лиц, условно осужденных, - по истечении испытательного срока;

2) в отношении лиц, осужденных к более мягким видам наказаний, чем лишение свободы, - по истечении одного года после отбытия или исполнения наказания;

3) в отношении лиц, осужденных к лишению свободы за преступления небольшой или средней тяжести, - по истечении трех лет после отбытия наказания;

4) в отношении лиц, осужденных к лишению свободы за тяжкие преступления, - по истечении восьми лет после отбытия наказания;

5) в отношении лиц, осужденных за особо тяжкие преступления, - по истечении 10 лет после отбытия наказания.

В ч. 4 ст. 86 УК РФ установлено, что если осужденный в установленном законом порядке был досрочно освобожден от отбывания наказания или неотбытая часть наказания была заменена более мягким видом наказания, то срок погашения судимости исчисляется исходя из фактически отбытого срока наказания с момента освобождения от отбывания основного и дополнительного видов наказаний.

Если осужденный после отбытия наказания вел себя безупречно, а также возместил вред, причиненный преступлением, то по его ходатайству суд может снять с него судимость до истечения срока погашения судимости, что предусмотрено в ч. 5 ст. 86 УК РФ.

**16.** Тяжкие преступления - умышленные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное УК РФ, не превышает 10 лет лишения свободы (ч. 4 ст. 15 УК РФ).

**17.** Особо тяжкие преступления - умышленные деяния, за совершение которых УК РФ предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок свыше 10 лет или более строгое наказание (ч. 5 ст. 15 УК РФ).

**18.** К реабилитирующим основаниям прекращения уголовного дела и (или) преследования относят следующие:

1) отсутствие события преступления (п. 1 ч. 1 ст. 24 УПК РФ);

2) отсутствие в деянии состава преступления (п. 2 ч. 1 ст. 24 УПК РФ);

3) непричастность подозреваемого или обвиняемого к совершению преступления (п. 1 ч. 1 ст. 27 УПК РФ).

Эти основания означают признание лица не совершившим преступление, в котором оно подозревалось или обвинялось, что позволяет его реабилитировать (ч. 2 ст. 212 УПК РФ). В ст. 5 УПК РФ указывается, что реабилитация представляет собой порядок восстановления прав и свобод лица, незаконно или необоснованно подвергнутого уголовному преследованию, и возмещения причиненного ему вреда. Реабилитированным считается лицо, имеющее в соответствии с УПК РФ право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с незаконным или необоснованным уголовным преследованием.

Остальные основания прекращения уголовного дела и (или) преследования следует считать нереабилитирующими, поскольку они не влекут реабилитацию подозреваемого (обвиняемого), хотя лицо и освобождается от уголовной ответственности и от наказания.

**19.** Если вопреки требованиям законодательства РФ лицо, имеющее неснятую или непогашенную судимость либо подвергающееся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления из числа перечисленных в абз. 3 ч. 2 комментируемой статьи, имеющее снятую или погашенную судимость либо подвергавшееся в прошлом уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за совершение тяжких и особо тяжких из числа указанных в абз. 3 ч. 2 комментируемой статьи преступлений и преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности, а также имеющее неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абз. 3 ч. 2 комментируемой статьи, было допущено к осуществлению педагогической деятельности, трудовой договор с ним должен быть прекращен на основании п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК в связи с возникновением установленных Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности. При этом следует учитывать, что прекращение трудового договора по указанному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), не связанную с осуществлением педагогической деятельности, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 2 ст. 83 ТК).

**20.** По решению Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, могут быть допущены к педагогической деятельности лица, имевшие в прошлом судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести из числа перечисленных в абз. 3 ч. 2 комментируемой статьи, а также лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям (за исключением лиц, лишенных права заниматься соответствующим видом деятельности по решению суда).

**21.** Преступлениями небольшой тяжести признаются умышленные и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное УК РФ, не превышает трех лет лишения свободы (ч. 2 ст. 15 УК РФ).

**22.** Преступлениями средней тяжести признаются умышленные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное УК РФ, не превышает пяти лет лишения свободы, и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное УК РФ, превышает три года лишения свободы (ч. 3 ст. 15 УК РФ).

**23.** Примерное положение о комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав утверждено Постановлением Правительства РФ от 06.11.2013 N 995. Согласно п. 1 указанного Примерного положения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав являются коллегиальными органами системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, создаются высшими исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации в целях координации деятельности органов и учреждений системы профилактики по предупреждению безнадзорности, беспризорности, правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетних, выявлению и устранению причин и условий, способствующих этому, обеспечению защиты прав и законных интересов несовершеннолетних, социально-педагогической реабилитации несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении, выявлению и пресечению случаев вовлечения несовершеннолетних в совершение преступлений, других противоправных и (или) антиобщественных действий, а также случаев склонения их к суицидальным действиям.

**24.** В Постановлении от 18.07.2013 N 19-П Конституционный Суд РФ сформулировал следующую правовую позицию о возможности допуска лиц, совершивших деяние, впоследствии декриминализированное новым уголовным законом, к педагогической и иной профессиональной деятельности, связанной с непосредственными и регулярными контактами с несовершеннолетними:

"В силу закрепленных Конституцией Российской Федерации принципов справедливости, юридического равенства (преамбула, статья 19) и конституционной законности (статьи 4, 15 и 120) и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации (Постановление от 20 апреля 2006 года N 4-П и др.) правоприменительные органы, в том числе суды, не могут не учитывать волю федерального законодателя, выраженную в новом уголовном законе, устраняющем или смягчающем уголовную ответственность, т.е. являющемся актом, который по-новому определяет характер и степень общественной опасности тех или иных преступлений и правовой статус лиц, их совершивших.

Соответственно, воля федерального законодателя должна учитываться и при применении иных, помимо уголовного, законов, предусматривающих правовые последствия совершения лицом уголовно наказуемого деяния, в том числе при применении взаимосвязанных положений пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации. В противном случае лица, подвергнутые уголовному преследованию и осуждению до принятия уголовного закона, устраняющего уголовную ответственность, подпадали бы под установленные в Трудовом кодексе Российской Федерации ограничения, находясь в неравном положении с теми лицами, которые совершили аналогичные деяния после вступления в силу нового уголовного закона, исключающего возможность уголовного преследования и осуждения данных лиц по приговору суда, и на которых установленные трудовым законодательством ограничения уже не распространялись бы. Тем самым нарушались бы указанные конституционные принципы и вытекающие из них критерии действия закона во времени и по кругу лиц, в силу которых совершение деяния, которое впоследствии утратило уголовно-правовую оценку в качестве преступного, не может служить таким же основанием для установления ограничения трудовых прав, как совершение преступления. Это требование распространяется на все декриминализированные деяния независимо от времени их совершения и на всех лиц, в том числе тех, в отношении которых уголовное преследование было прекращено по нереабилитирующим основаниям".

**25.** При заключении трудового договора о работе в соответствующей образовательной организации лицо, поступающее на работу, обязано помимо прочих документов представить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Административный регламент Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования утвержден Приказом МВД России от 07.11.2011 N 1121. Услугу по выдаче справок об отсутствии судимости предоставляет МВД России. Непосредственное предоставление государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости на территории Российской Федерации осуществляется ФКУ "ГИАЦ МВД России" и ИЦ (п. 15 указанного Административного регламента). В п. 16 данного Административного регламента установлено, что заявление о выдаче справки о наличии (отсутствии) судимости также может быть подано в соответствующий ИЦ через управления, отделы, отделения МВД России по районам, городам и иным муниципальным образованиям, в том числе по нескольким муниципальным образованиям, через управления, отделы, отделения МВД России на части территорий административных центров субъектов Российской Федерации, через управления, отделы, отделения МВД России по закрытым административно-территориальным образованиям, на особо важных и режимных объектах, через Управление МВД России на комплексе "Байконур" (далее - территориальный орган МВД России на районном уровне) или через МФЦ, с которым заключено соглашение о взаимодействии.

В этом случае заявление о выдаче справки о наличии (отсутствии) судимости регистрируется в установленном порядке в территориальном органе МВД России на районном уровне или МФЦ и направляется в ИЦ по территориальности.

Информирование о порядке личного приема заявителей, консультирование по вопросам предоставления государственной услуги, указанным в п. 9 Административного регламента, личный прием заявителя, обратившегося в территориальный орган МВД России на районном уровне, и выдача ему справки о наличии (отсутствии) судимости осуществляются должностным лицом, уполномоченным приказом начальника территориального органа МВД России на районном уровне. Личный прием заявителя, обратившегося в МФЦ, и выдача ему справки о наличии (отсутствии) судимости осуществляются сотрудником МФЦ.

**26.** Запрещена педагогическая деятельность для лиц, признанных недееспособными в установленном федеральным законом порядке. В ст. 29 ГК РФ предусматривается, что гражданин, который вследствие психического расстройства не может понимать значения своих действий или руководить ими, может быть признан судом недееспособным в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством. Над указанным гражданином устанавливается опека. Согласно ч. 2 ст. 281 ГПК РФ дело о признании гражданина недееспособным вследствие психического расстройства может быть возбуждено в суде на основании заявления членов его семьи, близких родственников (родителей, детей, братьев, сестер) независимо от совместного с ним проживания, органа опеки и попечительства, медицинской организации, оказывающей психиатрическую помощь, или стационарной организации социального обслуживания, предназначенной для лиц, страдающих психическими расстройствами.

Заявление о признании гражданина недееспособным подается в суд по месту жительства данного гражданина, а если гражданин помещен в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, или стационарную организацию социального обслуживания, предназначенную для лиц, страдающих психическими расстройствами, по месту нахождения этих организаций.

В заявлении о признании гражданина недееспособным должны быть изложены обстоятельства, свидетельствующие о наличии у гражданина психического расстройства, вследствие чего он не может понимать значения своих действий или руководить ими (ч. 2 ст. 282 ГПК РФ). Судья в порядке подготовки к судебному разбирательству дела о признании гражданина недееспособным при наличии достаточных данных о психическом расстройстве гражданина назначает для определения его психического состояния судебно-психиатрическую экспертизу. При явном уклонении гражданина, в отношении которого возбуждено дело, от прохождения экспертизы суд в судебном заседании с участием прокурора и психиатра может вынести определение о принудительном направлении гражданина на судебно-психиатрическую экспертизу (ст. 283 ГПК РФ). Заявление о признании гражданина недееспособным суд рассматривает с участием самого гражданина, заявителя, прокурора, представителя органа опеки и попечительства. Гражданин, в отношении которого рассматривается дело о признании его недееспособным, должен быть вызван в судебное заседание, если его присутствие в судебном заседании не создает опасности для его жизни или здоровья либо для жизни или здоровья окружающих, для предоставления ему судом возможности изложить свою позицию лично либо через выбранных им представителей. В случае если личное участие гражданина в проводимом в помещении суда судебном заседании по делу о признании гражданина недееспособным создает опасность для его жизни или здоровья либо для жизни или здоровья окружающих, данное дело рассматривается судом по месту нахождения гражданина, в том числе в медицинской организации, оказывающей психиатрическую помощь в стационарных условиях, или стационарной организации социального обслуживания, предназначенной для лиц, страдающих психическими расстройствами, с участием самого гражданина (ч. 1 ст. 284 ГПК РФ).

Заявитель освобождается от уплаты издержек, связанных с рассмотрением заявления о признании гражданина недееспособным. Суд, установив, что лицо, подавшее заявление, действовало недобросовестно в целях заведомо необоснованного ограничения или лишения дееспособности гражданина, взыскивает с такого лица все издержки, связанные с рассмотрением дела (ч. 2 ст. 284 ГПК РФ).

Гражданин, признанный недееспособным, имеет право лично либо через выбранных им представителей обжаловать соответствующее решение суда в апелляционном порядке, подать заявление о его пересмотре в соответствии с правилами гл. 42 ГПК РФ, а также обжаловать соответствующее решение суда в кассационном и надзорном порядке, если суд первой инстанции не предоставил этому гражданину возможность изложить свою позицию лично либо через выбранных им представителей (ч. 3 ст. 284 ГПК РФ).

Решение суда, которым гражданин признан недееспособным, является основанием для назначения ему опекуна органом опеки и попечительства (ст. 285 ГПК РФ).

**27.** Перечень заболеваний, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, который должен утверждаться федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, в настоящее время не разработан. До принятия указанного перечня следует руководствоваться Перечнем заболеваний, представляющих опасность для окружающих, утв. Постановлением Правительства РФ от 01.12.2004 N 715.

**28.** Согласно Постановлению Правительства РФ от 18.05.2011 N 394 "Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией" к педагогической деятельности, к деятельности, непосредственно связанной и непосредственно не связанной с образовательным процессом, в образовательных организациях, а также к работе в детских и подростковых сезонных оздоровительных организациях не допускаются лица, больные наркоманией.

**29.** Препятствием для занятия педагогической деятельностью является наличие острых и хронических заразных заболеваний, в т.ч. открытые формы туберкулеза легких, активный туберкулез легких без выделения микобактерий с мокротой, внелегочные формы туберкулеза с наличием свищей, бактериоурии, туберкулезная волчанка лица и рук, что предусмотрено в Инструкции о проведении обязательных профилактических медицинских осмотров на туберкулез и порядке допуска к работе в некоторых профессиях лиц, больных туберкулезом, утв. Минздравом СССР 27.12.1973 N 1142"а"-73.

**30.** Согласно Перечню медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности (утв. Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 28.04.1993 N 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании"), общими медицинскими психиатрическими противопоказаниями для осуществления работниками учебно-воспитательных учреждений, дошкольных учреждений, домов ребенка, детских домов, школ-интернатов, интернатов при школах педагогической деятельности являются хронические и затяжные психические расстройства с тяжелыми, стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями. Выраженные формы пограничных психических расстройств рассматриваются в каждом случае индивидуально.

**31.** Для выявления заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности, работники образовательных организаций всех типов и видов обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, что предусмотрено в ст. 48 **Закона об образовании** и в п. п. 18 - 20 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н.

**32.** При выявлении заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности, педагогические работники подлежат в соответствии со ст. 73 ТК переводу с их письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья. Если педагогический работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить педагогического работника от работы с сохранением места работы (должности). Если в соответствии с медицинским заключением педагогический работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4 месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК.

**33.** В соответствии со ст. 15 Федерального закона от 25.07.2002 N 114-ФЗ "О противодействии экстремистской деятельности" в целях обеспечения государственной и общественной безопасности по основаниям и в порядке, которые предусмотрены федеральным законом, лицу, участвовавшему в осуществлении экстремистской деятельности, по решению суда может быть ограничен доступ к определенным видам деятельности и, в частности, к работе в образовательных организациях.

Статья 331.1. Особенности отстранения от работы педагогических работников

Комментарий к статье 331.1

**1.** Лицо не может быть допущено к осуществлению педагогической деятельности, если от правоохранительных органов поступили сведения о том, что оно подвергается уголовному преследованию за совершение преступлений против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), предусмотренных гл. 16 и 17 УК РФ, половой неприкосновенности и половой свободы личности (гл. 18 УК РФ), против семьи и несовершеннолетних (гл. 20 УК РФ), здоровья населения и общественной нравственности (гл. 25 УК РФ), основ конституционного строя и безопасности государства (гл. 29 УК РФ), мира и безопасности человечества (гл. 34 УК РФ), против общественной безопасности (гл. 24 УК РФ), а также за совершение иных умышленных тяжких и особо тяжких преступлений. Если уголовному преследованию за совершение указанных преступлений подвергается лицо, уже состоящее в трудовых отношениях и работающее в данных сферах деятельности, то работодатель (при условии поступления таких сведений от правоохранительных органов) обязан отстранить его от работы. Работодатель отстраняет от работы работника (либо не допускает к работе претендента) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

**2.** Производство по уголовному делу на территории РФ независимо от места совершения преступления ведется в соответствии с УПК РФ, если международным договором Российской Федерации не установлено иное (ч. 1 ст. 2 УПК РФ).

**3.** Уголовное преследование - процессуальная деятельность, осуществляемая стороной обвинения в целях изобличения подозреваемого, обвиняемого в совершении преступления (п. 55 ст. 5 УПК РФ).

**4.** Согласно ст. 24 УПК РФ уголовное дело не может быть возбуждено, а возбужденное уголовное дело подлежит прекращению по следующим основаниям:

1) отсутствие события преступления;

2) отсутствие в деянии состава преступления;

3) истечение сроков давности уголовного преследования;

4) смерть подозреваемого или обвиняемого, за исключением случаев, когда производство по уголовному делу необходимо для реабилитации умершего;

5) отсутствие заявления потерпевшего, если уголовное дело может быть возбуждено не иначе как по его заявлению, за исключением случаев, предусмотренных ч. 4 ст. 20 УПК;

6) отсутствие заключения суда о наличии признаков преступления в действиях одного из лиц, указанных в п. 2 и п. 2.1 ч. 1 ст. 448 УПК РФ, либо отсутствие согласия соответственно Совета Федерации, Государственной Думы, Конституционного Суда РФ, квалификационной коллегии судей на возбуждение уголовного дела или привлечение в качестве обвиняемого одного из лиц, указанных в п. п. 1 и 3 - 5 ч. 1 ст. 448 УПК РФ.

Уголовное дело подлежит прекращению по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 указанной статьи, в случае, когда до вступления приговора в законную силу преступность и наказуемость этого деяния были устранены новым уголовным законом.

Прекращение уголовного дела влечет за собой одновременно прекращение уголовного преследования.

**5.** В ст. 390 УПК РФ предусмотрено, что приговор суда первой инстанции вступает в законную силу по истечении срока его обжалования в апелляционном порядке, если он не был обжалован сторонами.

Приговор суда апелляционной инстанции вступает в законную силу с момента его провозглашения и может быть пересмотрен лишь в порядке, установленном гл. 47.1, 48.1 и 49 УПК РФ.

В случае подачи жалобы, представления в апелляционном порядке приговор вступает в законную силу в день вынесения решения судом апелляционной инстанции, если он не отменяется судом апелляционной инстанции с передачей уголовного дела на новое судебное разбирательство либо с возвращением уголовного дела прокурору.

Приговор обращается к исполнению судом первой инстанции в течение трех суток со дня его вступления в законную силу или возвращения уголовного дела из суда апелляционной инстанции.

Статья 332. Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ

Комментарий к статье 332

**1.** Комментируемая статья предусматривает возможность заключения с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, трудовых договоров как на неопределенный срок, так и срочных трудовых договоров. В случае заключения срочного трудового договора конкретный срок его действия определяется сторонами. При этом необходимо учитывать общее правило, предусмотренное ст. 58 ТК, о том, что срок трудового договора не должен превышать 5 лет.

**2.** Процедура избрания по конкурсу на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой), в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, предшествует не только приему на работу, но и переводу на такую должность.

**3.** Установление определенных особенностей заключения трудового договора с работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, обусловлено необходимостью подтверждения соответствующего уровня квалификации. Так, для возникновения трудовых отношений требуется предшествующее заключению трудового договора избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, что позволяет объективно оценить профессиональные качества потенциального работника.

**4.** Не требуется избрание по конкурсу на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, если работник принимается на работу по совместительству или в создаваемую образовательную организацию высшего образования до начала работы ученого совета, что обеспечивает сохранение непрерывности учебного процесса. При этом срок действия такого трудового договора не должен превышать одного года. Установление более продолжительного срока возможно тогда, когда срочный трудовой договор заключается для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. В этом случае датой прекращения трудового договора будет служить дата выхода указанного работника на работу.

**5.** Порядок и условия замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ и заключения с ними трудовых договоров на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет, определены Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее - Положение о конкурсе), утвержденным Приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 N 749.

Должности педагогических работников, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу, указаны в п. 1 разд. I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций". В число должностей педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, включены следующие должности: ассистент, декан факультета, начальник факультета, директор института, начальник института, доцент, заведующий кафедрой, начальник кафедры, заместитель начальника кафедры, профессор, преподаватель, старший преподаватель.

Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования "Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова" и федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Санкт-Петербургский государственный университет" утверждается указанными организациями самостоятельно (п. 5 Положения о конкурсе).

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой. Педагогические работники, с которыми по результатам конкурса на замещение соответствующих должностей заключены трудовые договоры на неопределенный срок, не проходят повторно конкурс на данные должности в период занятия ими в установленном порядке указанных должностей (п. 4 Положения о конкурсе).

Конкурс на должности профессора и доцента среди ведущих мировых ученых проводится заочно в порядке, определяемом организацией. В конкурсе принимают участие ведущие мировые ученые, имеющие приглашения для работы в организации (п. 6 Положения о конкурсе).

Не позднее двух месяцев до окончания учебного года руководитель организации (уполномоченное им лицо) объявляет фамилии и должности педагогических работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора, путем размещения на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (п. 7 Положения о конкурсе).

При наличии вакантной должности педагогического работника конкурсный отбор в установленном порядке объявляется руководителем организации (уполномоченным им лицом) в период учебного года (п. 8 Положения о конкурсе). Должность педагогического работника объявляется вакантной, если в течение тридцати календарных дней со дня принятия решения по конкурсу коллегиальным органом управления лицо, впервые успешно прошедшее конкурс на замещение данной должности в организации, не заключило трудовой договор по собственной инициативе (п. 18 Положения о конкурсе).

Конкурс на вакантные должности не проводится при переводе педагогического работника с его согласия, в том числе в связи с реорганизацией организации или ее структурного подразделения и (или) сокращением численности (штата), на должность аналогичную или нижестоящую по отношению к занимаемой им должности в том же структурном подразделении или при переводе в другое структурное подразделение до окончания срока трудового договора (п. 17 Положения о конкурсе).

**6.** Если педагогический работник, относящийся к профессорско-преподавательскому составу, у которого истекает срок трудового договора, вновь избирается по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности, то заключения нового трудового договора не требуется, поскольку трудовой договор не прекращается в связи с истечением срока его действия, а подлежит продлению по соглашению сторон. В комментируемой статье предусмотрено, что трудовой договор может быть продлен либо на определенный срок не более 5 лет, либо на неопределенный срок. Дополнительное соглашение к трудовому договору составляется в письменной форме и содержит новую редакцию пункта трудового договора, определяющего срок его действия. В дополнительном соглашении также необходимо указать дату его подписания и дату вступления в силу.

**7.** Проведение процедуры избрания по конкурсу необходимо не только при заключении трудового договора, но и при переводе педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, на соответствующую должность. При переводе педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу и заключившего срочный трудовой договор, на соответствующую должность в результате его избрания по конкурсу срок действия трудового договора может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме. В дополнительном соглашении к трудовому договору стороны устанавливают новый срок действия трудового договора, т.е. либо неопределенный срок, либо определенный срок, не превышающий пять лет.

Следует иметь в виду, что условие о сроке действия трудового договора не может быть изменено по соглашению сторон, если на соответствующую должность в результате избрания по конкурсу переводится педагогический работник, относящийся к профессорско-преподавательскому составу и заключивший трудовой договор на неопределенный срок, поскольку трудовое законодательство не предусматривает возможности трансформации трудового договора, заключенного на неопределенный срок, в срочный трудовой договор.

**8.** При заключении трудового договора с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, не может быть предусмотрено условие об испытании, поскольку в соответствии со ст. 70 ТК для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, регламентированном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу, испытание не устанавливается.

**9.** Комментируемая статья предусматривает обязательность проведения аттестации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и заключивших трудовые договоры на неопределенный срок, в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям.

Каждый педагогический работник, относящийся к профессорско-преподавательскому составу, должен пройти аттестацию один раз в пять лет.

Не проводится аттестация в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и заключивших срочные трудовые договоры.

**10.** Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждено Приказом Минобрнауки России от 30.03.2015 N 293.

Аттестация проводится на основе оценки профессиональной деятельности работников и призвана способствовать рациональному использованию образовательного и творческого потенциала работников; повышению их профессионального уровня; оптимизации подбора и расстановки кадров.

При проведении аттестации работников должны объективно оцениваться:

- результаты научно-педагогической деятельности работников в их динамике;

- личный вклад в повышение качества образования по преподаваемым дисциплинам, в развитие науки, в решение научных проблем в соответствующей области знаний;

- участие в развитии методик обучения и воспитания обучающихся, в освоении новых образовательных технологий;

- повышение профессионального уровня.

Аттестации не подлежат:

- работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (аттестация этих работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков).

Для проведения аттестации работников в организации формируется необходимое количество аттестационных комиссий, в т.ч. по структурным подразделениям. Порядок формирования и регламент деятельности аттестационных комиссий определяются организацией. При этом состав аттестационных комиссий формируется с учетом необходимости исключения возможности конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационными комиссиями решения.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Заседания аттестационной комиссии проводятся по мере поступления аттестационных материалов.

Решение о проведении аттестации работников, дате, месте и времени проведения аттестации принимается руководителем организации (уполномоченным им лицом) и письменно доводится до сведения работников, подлежащих аттестации, не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

Аттестация работника проводится с учетом представления структурного подразделения (далее - представление), в котором работает аттестуемый, на основании объективной и всесторонней оценки его деятельности. Представление подлежит передаче в аттестационную комиссию и должно содержать мотивированную оценку профессиональных и деловых качеств аттестуемого, а также результатов его трудовой деятельности. Руководитель структурного подразделения, в котором работает аттестуемый, обязан ознакомить работника с представлением под роспись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. При отказе работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается руководителем организации (уполномоченным им лицом) и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

Не позднее чем за 14 календарных дней до дня проведения аттестации работник имеет право представить в аттестационную комиссию сведения, характеризующие его трудовую деятельность, в т.ч.:

1) список научных трудов по разделам:

- монографии и главы в монографиях;

- статьи в научных сборниках и периодических научных изданиях, патенты (свидетельства) на объекты интеллектуальной собственности;

- публикации в материалах научных мероприятий;

- публикации в зарегистрированных научных электронных изданиях;

- препринты;

- научно-популярные книги и статьи;

2) наименования подготовленных аттестуемым и опубликованных учебных изданий или учебных изданий, в подготовке которых аттестуемый принимал участие;

3) список учебно-методических пособий, учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), электронных образовательных ресурсов, в разработке которых аттестуемый принимал участие;

4) сведения об объеме педагогической нагрузки;

5) список грантов, контрактов и (или) договоров на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, в выполнении которых участвовал работник, с указанием его конкретной роли;

6) сведения о личном участии работника в научных мероприятиях (съезды, конференции, симпозиумы и иные научные мероприятия) с указанием статуса доклада и уровня мероприятия;

7) сведения об участии работника в редакционных коллегиях научно-педагогических периодических изданий;

8) сведения об организации воспитательной работы с обучающимися;

9) сведения о премиях и наградах в сферах образования и науки;

10) сведения о повышении квалификации, профессиональной переподготовке;

11) заявление с обоснованием своего несогласия с представлением структурного подразделения;

12) другие сведения.

Работник вправе присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации. Неявка работника на заседание аттестационной комиссии не является препятствием для проведения аттестации.

Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее 2/3 ее членов.

Аттестационной комиссией принимается одно из следующих решений: соответствует занимаемой должности; не соответствует занимаемой должности.

Решение аттестационной комиссии принимается в отсутствие аттестуемого работника открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии и оформляется протоколом. При равном количестве голосов работник признается соответствующим занимаемой должности. При аттестации работника, являющегося членом аттестационной комиссии, решение аттестационной комиссии принимается в отсутствие аттестуемого работника в общем порядке.

Результаты аттестации работников заносятся в протокол, который хранится с представлениями, сведениями, характеризующими трудовую деятельность (в случае их наличия), в организации.

Выписка из протокола заседания аттестационной комиссии, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией решении, составляется и выдается работнику под роспись в течение 10 рабочих дней со дня проведения заседания.

Работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством РФ.

Материалы аттестации работников передаются аттестационной комиссией работодателю не позднее пяти рабочих дней со дня проведения заседания аттестационной комиссии для организации хранения и принятия решений в соответствии с ТК.

**11.** Трудовые отношения с деканами факультетов и заведующими кафедрами в образовательных организациях высшего образования возникают на основании трудового договора в результате избрания на должность. Порядок проведения выборов на указанные должности регламентируется уставами соответствующих образовательных организаций. Так, согласно ч. 6 ст. 3 Федерального закона от 10.11.2009 N 259-ФЗ "О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете" деканы факультетов, заведующие кафедрами Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Санкт-Петербургского государственного университета избираются в порядке, установленном уставами этих университетов. Например, в п. 38 Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова", утв. Постановлением Правительства РФ от 28.03.2008 N 223, предусмотрено, что декан факультета избирается сроком до 5 лет тайным голосованием членов ученого совета Московского университета из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников, имеющих ученую степень или ученое звание, выдвинутых ректором Московского университета или научно-педагогическими работниками и обсужденных на заседании ученого совета факультета. Выборы декана проходят в порядке, определяемом положением о выборах декана факультета, утверждаемым ректором Московского университета.

Согласно п. 48 указанного Устава руководство кафедрой, лабораторией факультета (отделом, лабораторией научно-исследовательского института) осуществляет заведующий, избираемый из числа наиболее авторитетных и квалифицированных специалистов соответствующего профиля сроком до 5 лет с возможностью последующего переизбрания. Заведующий избирается тайным голосованием членов ученого совета Московского университета по представлению ученого совета факультета (научно-исследовательского института) с учетом мнения коллектива кафедры, лаборатории факультета (отдела, лаборатории научно-исследовательского института).

**12.** В ст. 26 Закона об образовании предусмотрено, что единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации (ректор, директор, заведующий, начальник или иной руководитель), который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации. В ст. 51 указанного Закона определен правовой статус руководителя образовательной организации и, в частности, установлено, что руководитель образовательной организации в соответствии с законодательством РФ и уставом образовательной организации:

1) избирается общим собранием, конференцией работников (общим собранием, конференцией работников и обучающихся) образовательной организации с последующим утверждением учредителем образовательной организации;

2) назначается учредителем образовательной организации;

3) назначается Президентом РФ в случаях, установленных федеральными законами;

4) назначается Правительством РФ (для ректоров федеральных университетов).

**13.** Особые правила назначения на должность, освобождения от должности, определения срока полномочий и продления полномочий на новый срок предусмотрены для ректора Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и ректора Санкт-Петербургского государственного университета. В соответствии с ч. 5 ст. 2 Федерального закона "О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете" указанные должностные лица назначаются на должность и освобождаются от должности Президентом РФ. При назначении на должность ректора Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и должность ректора Санкт-Петербургского государственного университета Президентом РФ определяется срок их полномочий, который не может превышать пять лет. При этом ректор Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и ректор Санкт-Петербургского государственного университета могут быть переназначены на новый срок. Ректор Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и ректор Санкт-Петербургского государственного университета могут быть досрочно освобождены Президентом РФ от занимаемой должности.

**14.** Комментируемая статья устанавливает предельный возраст замещения должностей ректора, проректоров, руководителей филиалов государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования, составляющий 65 лет (независимо от срока действия трудовых договоров, заключенных с лицами, замещающими указанные должности). Учредителю предоставлено право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста 70 лет по представлению ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования. Вместе с тем комментируемая статья допускает возможность установления соответствующим федеральным законом иных правил продления срока пребывания ректора определенной образовательной организации высшего образования в своей должности. Например, в ч. 6 ст. 2 Федерального закона "О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете" предусмотрено, что по достижении ректором Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, ректором Санкт-Петербургского государственного университета предельного возраста, установленного комментируемой статьей для замещения должности ректора государственной образовательной организации высшего образования, Президент РФ вправе дважды продлевать полномочия ректора на новый срок, каждый раз в пределах пятилетнего срока.

Решение о продлении срока пребывания в должности проректора, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста 70 лет принимает ректор государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования по представлению ученого совета указанной образовательной организации.

**15.** Если перевод работников, занимающих должности ректоров, проректоров, руководителей филиалов (институтов) и достигших предельного возраста нахождения на указанных должностях, на иные должности, соответствующие их квалификации, невозможен либо работник не дает письменного согласия на такой перевод, увольнение производится на основании п. 3 ст. 336 ТК.

**16.** Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 217н.

Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

Комментарий к статье 333

**1.** Для педагогических работников предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 36 часов в неделю, что связано с особым характером их труда, требующего значительного интеллектуального и нервно-эмоционального напряжения.

**2.** В ч. 6 ст. 47 **Закона об образовании** предусмотрено, что в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются: учебная (преподавательская), воспитательная работа; индивидуальная работа с обучающимися; научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом; методическая, подготовительная, организационная, диагностическая; работа по ведению мониторинга; работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

**3.** Конкретная продолжительность рабочего времени различных категорий педагогических работников определяется в зависимости от их должности и (или) специальности с учетом особенностей трудовой функции. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены в Приказе Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". В п. 1 примечания к приложению N 1 к данному Приказу предусмотрено, что в зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

**4.** Согласно приложению N 1 к указанному Приказу продолжительность рабочего времени **36 часов в неделю** устанавливается:

- педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу;

- старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

- педагогам-психологам;

- социальным педагогам;

- педагогам-организаторам;

- мастерам производственного обучения;

- старшим вожатым;

- инструкторам по труду;

- педагогам-библиотекарям;

- методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

- руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

- инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Продолжительность рабочего времени **30 часов в неделю** устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности).

**5.** В данном Приказе предусмотрены дифференцированные нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы. Указанные нормы устанавливаются в астрономических часах.

Норма часов педагогической работы **20 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается: учителям-дефектологам; учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы **24 часа в неделю** за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям; концертмейстерам.

Норма часов педагогической работы **25 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы **30 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре; воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в т.ч. санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (за исключением воспитателей, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, а также воспитателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми).

Норма часов педагогической работы **36 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, а также воспитателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в т.ч. санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности).

**6.** Для определенных категорий педагогических работников за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы). Указанные нормы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Норма часов учебной (преподавательской) работы **18 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в т.ч. адаптированным);

- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

- тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

- логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

- учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей указанных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

Норма часов учебной (преподавательской) работы **720 часов в год** за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в т.ч. интегрированным образовательным программам в области искусств (за исключением преподавателей, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 18 часов в неделю), и по основным программам профессионального обучения.

**7.** Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, а также нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные в приложении N 1 к указанному Приказу, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

**8.** За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы. Исключение составляют случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю. Так, согласно п. 2.2 приложения N 2 к указанному Приказу выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

- 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

- 1 - 4 классов, не имеющим необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

- русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

- физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

- иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

**9.** В приложении N 2 к указанному Приказу установлен Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, определяющий правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

**10.** Согласно разд. 7 указанного Приказа в зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

1) в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1 440 часов в учебном году;

2) в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном п. 6.1 указанного Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году. Согласно п. 6.1 указанного Порядка для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам, с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки локальным нормативным актом организации устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава;

3) в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном п. 6.1 указанного Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном п. 6.1 указанного Порядка.

**11.** Для отдельных категорий педагогических работников, работающих в должностях, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, устанавливается 30-часовая рабочая неделя. К числу указанных работников, согласно Перечню, утв. Приказом Минздрава России, Минобороны России, МВД России, Минюста России, Минобразования России, Минсельхоза России, ФПС России от 30.05.2003 N 225/194/363/126/2330/777/292, относятся: учителя, воспитатели и педагоги дополнительного образования оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом; учителя, воспитатели и педагоги дополнительного образования Российского санаторно-реабилитационного центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции; учителя и педагоги дополнительного образования общеобразовательных учреждений, работающие в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции.

**12.** В соответствии с ч. 7 ст. 47 **Закона об образовании** режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536.

При установлении режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации необходимо учитывать:

1) режим деятельности организации, связанной с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определенного времени, сезона, сменность учебных, тренировочных занятий и другие особенности работы организации;

2) продолжительность рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", а также продолжительность рабочего времени, установленную в соответствии с законодательством РФ иным работникам по занимаемым должностям;

3) объем фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемый в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601;

4) время, необходимое для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

5) время, необходимое для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

**13.** Особенности режима рабочего времени и времени отдыха предусмотрены Приказом Минобрнауки от 11.05.2016 N 536 для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования в период учебного года, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей в период тренировочного года или спортивного сезона, педагогических и иных работников в каникулярное время, в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, организаций, осуществляющих социальное обслуживание, педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы. Например, режим выполнения педагогическим работником из числа профессорско-преподавательского состава преподавательской работы регулируется расписанием занятий. Режим выполнения преподавателем образовательной организации высшего образования обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой педагогической работой, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, - регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками, локальными нормативными актами, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в организации, реализующей образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, так и за ее пределами.

**14.** В разделе III указанного Приказа Минобрнауки от 11.05.2016 N 536 определены особенности разделения рабочего дня педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на части. При составлении расписаний занятий такие организации обязаны исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

**15.** Особенности работы по совместительству педагогических работников определены в Постановлении Минтруда России от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", изданном в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 04.04.2003 N 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры". Согласно ему педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству, т.е. выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в т.ч. по аналогичной должности, специальности, профессии, включая случаи, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения).

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников (в т.ч. тренеров-преподавателей, тренеров) в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половину месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Следовательно, исходя из того, что продолжительность рабочего времени педагогических работников не должна превышать 36 часов в неделю, продолжительность работы по совместительству не может превышать 18 часов в неделю.

Для педагогических работников (в т.ч. тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, продолжительность работы по совместительству не может превышать 16 часов работы в неделю. Для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, продолжительность работы по совместительству не может превышать месячную норму рабочего времени, исчисленную из установленной продолжительности рабочей недели.

Педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в т.ч. работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведования кафедрой, руководства факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в т.ч. выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся и др.;

з) работа педагогических работников в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подп. "б" - "з", допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

Комментарий к статье 334

**1.** Согласно ст. 47 **Закона об образовании** в число трудовых прав педагогических работников включено право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ.

**2.** Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678.

**3.** Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей определена в приложении к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

**4.** В указанном Постановлении продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, предоставляемых педагогическим работникам, руководителям образовательных организаций и их заместителям, а также руководителям структурных подразделений образовательных организаций и их заместителям, установлена в зависимости от видов образовательных организаций, к числу которых отнесены дошкольные образовательные организации, организации дополнительного образования, общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования, организации, осуществляющие обучение, образовательные организации, имеющие право реализации основных и дополнительных образовательных программ, не относящихся к типу таких образовательных организаций, и действующие в целях выявления и поддержки лиц, проявивших выдающиеся способности, а также лиц, добившихся успехов в учебной деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности и физкультурно-спортивной деятельности (нетиповые образовательные организации), а также в зависимости от некоторых иных факторов (направление деятельности образовательной организации, специфика трудовой функции педагогического работника, состояние здоровья обучающихся и др.).

**5.** Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска большинства педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в образовательных организациях, составляет 56 календарных дней. Ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью 42 календарных дня предусмотрены:

1) для руководителей и педагогических работников дошкольных образовательных организаций (за исключением руководителей и педагогических работников, работающих в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении);

2) для руководителей и педагогических работников организаций дополнительного образования (за исключением руководителей и педагогических работников, работающих в организациях дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств по видам искусств), а также работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья);

3) для воспитателей и музыкальных руководителей, работающих в группах для детей дошкольного возраста общеобразовательных организаций (за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, работающих в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении);

4) некоторых иных категорий руководителей и педагогических работников.

**6.** Заместители руководителя (директора, заведующего) образовательных организаций, руководители структурных подразделений этих организаций (директора, заведующие, начальники, управляющие) и их заместители, старшие мастера, руководители (заведующие) учебной (производственной) практики, а также первый проректор, проректоры, помощники ректора, советники при ректорате, ученый секретарь совета образовательной организации, ученый секретарь совета факультета (института) в образовательной организации высшего образования пользуются правом на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск только при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников

Комментарий к статье 335

**1.** К числу трудовых прав педагогических работников отнесено право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, что предусмотрено в ст. 47 **Закона об образовании**.

**2.** Правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года установлены Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утв. Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644.

**3.** Право на длительный отпуск сроком до одного года имеют педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678, а именно должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ассистент, декан факультета, начальник факультета, директор института, начальник института, доцент, заведующий кафедрой, начальник кафедры, заместитель начальника кафедры, профессор, преподаватель, старший преподаватель), а также должности иных педагогических работников (воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, логопед, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, социальный педагог, старший вожатый, старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед).

**4.** Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

**5.** При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

1) фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

2) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в т.ч. время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

3) время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

**6.** Коллективным договором могут быть определены различные правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года, не предусмотренные указанным Порядком, и, в частности, продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и др.

**7.** Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**8.** Педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске, предоставляются определенные гарантии. Так, за указанными работниками сохраняется:

1) место работы (должность), т.е. во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации;

2) объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником

Комментарий к статье 336

**1.** Комментируемая статья в качестве одного из дополнительных оснований увольнения педагогических работников предусматривает повторное в течение года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**2.** Согласно ст. 25 **Закона об образовании** образовательная организация действует на основании устава, утвержденного в порядке, установленном законодательством РФ.

В уставе образовательной организации должна содержаться наряду с информацией, предусмотренной законодательством РФ, следующая информация:

1) тип образовательной организации;

2) учредитель или учредители образовательной организации;

3) виды реализуемых образовательных программ с указанием уровня образования и (или) направленности;

4) структура и компетенция органов управления образовательной организацией, порядок их формирования и сроки полномочий.

**3.** В уставе образовательной организации может быть непосредственно предусмотрен перечень грубых нарушений устава.

Например, педагогическим работникам предоставлено право самостоятельно выбирать методики обучения и воспитания. Использование методов обучения и воспитания, опасных для жизни и здоровья обучающихся, может быть указано в перечне как одно из грубых нарушений устава организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Если такой перечень отсутствует, то грубым нарушением устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, можно считать виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником обязанностей, предусмотренных уставом.

**4.** Вопрос о том, является ли нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, грубым, решается руководителем данной образовательной организации. Работник вправе обратиться в суд, если он не согласен с решением работодателя.

**5.** Факт грубого нарушения устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, должен быть подтвержден соответствующими документами (актами, объяснительными, служебными или докладными записками, представлениями) и (или) показаниями свидетелей.

**6.** К педагогическому работнику, допустившему грубое нарушение устава образовательной организации, может быть применено дисциплинарное взыскание в порядке, предусмотренном ст. ст. 192 и 193 ТК.

**7.** Увольнение педагогического работника в связи с повторным в течение одного года грубым нарушением устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, относится в соответствии со ст. 192 ТК к дисциплинарным взысканиям и требует соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 193 ТК.

**8.** Исчисление срока, равного одному году, начинается с момента совершения грубого нарушения устава организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**9.** Особым основанием увольнения педагогического работника может служить применение, в т.ч. однократное, методов обучения, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Физическое или психическое насилие представляет собой умышленное причинение обучающемуся, воспитаннику физических или нравственных страданий с целью наказания или принуждения к совершению каких-либо действий.

**10.** Физическое насилие - это принудительное физическое воздействие на организм обучающегося, воспитанника, которое может выражаться: в нанесении ударов, побоях; совершении иных действий, причиняющих физическую боль; причинении телесных повреждений различной степени тяжести; принудительной изоляции обучающегося, воспитанника и т.п.

Факт применения физического насилия может быть установлен не только по внешним признакам (наличие на теле обучающегося кровоподтеков, синяков, ссадин и др.), но и по психическому состоянию лица, подвергшегося физическому насилию.

**11.** Психическое насилие - это негативное воздействие на психику обучающегося, воспитанника, причиняющее ему нравственные страдания.

Психическое насилие проявляется в форме оскорблений, угроз (в т.ч. угроз применения физического насилия), высказываний, унижающих человеческое достоинство, и т.п.

**12.** Подтвердить факт применения физического и (или) психического насилия можно при помощи медицинского заключения, свидетельских показаний и др.

**13.** В соответствии с ч. 4 ст. 261 ТК допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 2 ст. 336 ТК в связи с применением, в т.ч. однократным, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

**14.** О предельном возрасте для замещения должности ректора, проректоров, руководителей филиалов государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования см. ст. 332 ТК и коммент. к ней.

**15.** Увольнение ректора, проректоров, руководителей филиала государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования по п. 3 ст. 336 ТК допускается тогда, когда невозможно перевести указанных научно-педагогических работников на иные должности, соответствующие их квалификации, или отсутствует согласие на такой перевод. Факт предложения другой должности, а также факт отказа от нее необходимо подтвердить соответствующими документами (подробнее см. ст. 332 ТК и коммент. к ней).

Статья 336.1. Особенности заключения и прекращения трудового договора с научным работником

Комментарий к статье 336.1

**1.** Научным работником (исследователем) является гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью, что предусмотрено в ч. 1 ст. 4 Федерального закона от 23.08.1996 N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике". Согласно ст. 2 этого Закона научная (научно-исследовательская) деятельность представляет собой деятельность, направленную на получение и применение новых знаний, в т.ч.:

- фундаментальные научные исследования - экспериментальная или теоретическая деятельность, направленная на получение новых знаний об основных закономерностях строения, функционирования и развития человека, общества, окружающей среды;

- прикладные научные исследования - исследования, направленные преимущественно на применение новых знаний для достижения практических целей и решения конкретных задач;

- поисковые научные исследования - исследования, направленные на получение новых знаний в целях их последующего практического применения (ориентированные научные исследования) и (или) на применение новых знаний (прикладные научные исследования) и проводимые путем выполнения научно-исследовательских работ.

Научно-техническая деятельность - деятельность, направленная на получение, применение новых знаний для решения технологических, инженерных, экономических, социальных, гуманитарных и иных проблем, обеспечения функционирования науки, техники и производства как единой системы.

**2.** Должности научных работников предусматриваются в научных организациях, организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также в иных организациях, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность (абз. 2 ч. 1 ст. 4 Федерального закона "О науке и государственной научно-технической политике"). Таким образом, следует различать следующие категории научных работников:

1) научные работники научных организаций;

2) научные работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ (далее - научные работники образовательных организаций);

3) научные работники иных организаций, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность.

**3.** В соответствии с ч. 6 ст. 4 Федерального закона "О науке и государственной научно-технической политике" научный работник имеет право на:

- признание его автором научных и (или) научно-технических результатов и подачу заявок на изобретения и другие результаты интеллектуальной деятельности в соответствии с законодательством РФ;

- получение в соответствии с законодательством РФ доходов от реализации научных и (или) научно-технических результатов, автором которых он является;

- объективную оценку своей научной и (или) научно-технической деятельности и получение вознаграждений, поощрений и льгот, соответствующих его творческому вкладу;

- осуществление предпринимательской деятельности в области науки и техники, не запрещенной законодательством РФ;

- подачу заявок на участие в научных дискуссиях, конференциях, симпозиумах и иных коллективных обсуждениях;

- участие в конкурсе на финансирование научных исследований за счет средств соответствующего бюджета, фондов поддержки научной, научно-технической, инновационной деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством РФ;

- подачу заявок на участие в международном научном и научно-техническом сотрудничестве (стажировки, командировки, публикации научных и (или) научно-технических результатов за пределами территории РФ);

- доступ к информации о научных и научно-технических результатах, если она не содержит сведений, относящихся к государственной, служебной или коммерческой тайне;

- публикацию в открытой печати научных и (или) научно-технических результатов, если они не содержат сведений, относящихся к государственной, служебной или коммерческой тайне;

- мотивированный отказ от участия в научных исследованиях, оказывающих негативное воздействие на человека, общество и окружающую среду;

- дополнительное профессиональное образование.

**4.** Согласно ч. 2 ст. 50 **Закона об образовании** научные работники образовательных организаций наряду с правами, предусмотренными законодательством о науке и государственной научно-технической политике, имеют право:

1) входить в состав коллегиальных органов управления образовательной организацией в соответствии с порядком, установленным уставом образовательной организации;

2) участвовать в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации;

3) выбирать методы и средства проведения научных исследований, отвечающие мерам безопасности, наиболее полно соответствующие особенностям научных исследований и обеспечивающие их высокое качество;

4) бесплатно пользоваться образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами образовательной организации.

**5.** В ч. 7 ст. 4 Федерального закона "О науке и государственной научно-технической политике" предусмотрено, что научный работник обязан:

- осуществлять научную, научно-техническую деятельность и (или) экспериментальные разработки, не нарушая права и свободы человека, не причиняя вреда его жизни и здоровью, а также окружающей среде;

- объективно осуществлять экспертизы представленных ему научных и научно-технических программ и проектов, научных и (или) научно-технических результатов и экспериментальных разработок.

**6.** В соответствии с ч. 3 ст. 50 **Закона об образовании** научные работники образовательной организации наряду с обязанностями, предусмотренными законодательством о науке и государственной научно-технической политике, обязаны:

1) формировать у обучающихся профессиональные качества по избранным профессии, специальности или направлению подготовки;

2) развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

**7.** Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 N 305н.

**8.** Комментируемая статья предусматривает возможность заключения с научными работниками как трудовых договоров на неопределенный срок, так и срочных трудовых договоров. В случае заключения срочного трудового договора конкретный срок его действия определяется сторонами. При этом необходимо учитывать общее правило, предусмотренное ст. 58 ТК, о том, что срок трудового договора не должен превышать 5 лет.

**9.** Для научных работников предусмотрены дополнительные правила приема на работу, что обусловлено необходимостью подтверждения соответствующего уровня квалификации. Так, для возникновения трудовых отношений требуется избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности научного работника, предшествующее заключению трудового договора, что является одним из наиболее эффективных способов оценки деловых качеств претендента.

**10.** Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, предусмотрен в приложении N 1 к Приказу Минобрнауки России от 02.09.2015 N 937 "Об утверждении Перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса". В данный перечень включены следующие должности: заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе; главный (генеральный) конструктор; директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации; руководитель научного и (или) научно-технического проекта; заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории); заведующий (начальник) конструкторского отдела (лаборатории); заведующий (начальник) центра (отдела) (патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности); главный научный сотрудник; ведущий научный сотрудник; старший научный сотрудник; научный сотрудник; младший научный сотрудник/инженер-исследователь.

**11.** Порядок проведения конкурса для замещения должностей научных работников регламентирован в приложении N 2 к Приказу Минобрнауки России от 02.09.2015 N 937.

Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендента на замещение должностей научных работников (далее - претендент) или перевода на соответствующие должности научных работников в организации, исходя из ранее полученных претендентом научных и (или) научно-технических результатов, их соответствия установленным квалификационным требованиям к соответствующей должности, а также научным и (или) научно-техническим задачам, решение которых предполагается претендентом.

Положения указанного Порядка, за исключением п. 15, не распространяются на научные и образовательные организации высшего образования, особенности правового положения которых определены специальными федеральными законами, если порядок и (или) особенности проведения конкурса установлены иными актами в случаях, предусмотренных для указанных организаций нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**12.** Положение о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников организаций, подведомственных Российской академии наук, утверждено Приказом Минобрнауки России, Минздравсоцразвития России, РАН от 23.05.2007 N 145/353/34 и регламентирует процедуру проведения конкурса на замещение должностей научных работников и руководителей научных учреждений и научных работников научных центров, подведомственных Российской академии наук (далее - научные работники, организации), определяет правила формирования конкурсной комиссии и порядок принятия ею соответствующих решений. Так, к участию в конкурсе на замещение должности научного работника допускаются лица, удовлетворяющие квалификационным характеристикам, предъявляемым для замещения соответствующей должности. Конкурс не проводится при назначении с испытательным сроком выпускников высших учебных заведений, получивших опыт работы в период обучения, и лиц, окончивших в год назначения аспирантуру, на должности младшего научного сотрудника, стажера-исследователя, старшего лаборанта с высшим профессиональным образованием, инженера-исследователя.

Для проведения конкурса на замещение должности научного работника образуется конкурсная комиссия, действующая на постоянной основе. В научном учреждении, подведомственном Российской академии наук, функции конкурсной комиссии выполняет ученый совет. В региональных научных центрах и научных центрах региональных отделений Российской академии наук функции конкурсных комиссий выполняют президиумы соответствующих центров.

Заседания конкурсной комиссии проводятся по мере необходимости.

Объявление об условиях конкурса, дате, времени и месте его проведения, сроках приема документов для участия в нем и контактная информация публикуются работодателем в периодической печати, на сайтах организации и Российской академии наук в сети Интернет не позднее чем за два месяца до его проведения.

Условия конкурса на замещение должностей старшего научного сотрудника, научного сотрудника, младшего научного сотрудника, стажера-исследователя, старшего лаборанта с высшим профессиональным образованием, инженера-исследователя должны включать положение о том, что с победителем конкурса заключается срочный трудовой договор по соглашению сторон.

Лицо, изъявившее желание принять участие в конкурсе (далее - претендент), подает заявление в конкурсную комиссию. К заявлению прилагаются следующие документы: личный листок по учету кадров; автобиография; копии документов о высшем образовании; копии документов о присуждении ученой степени, присвоении ученого звания (при наличии); сведения о научной (научно-организационной) работе за последние пять лет, предшествовавшие дате проведения конкурса.

В состав сведений о научной (научно-организационной) работе входят:

1) список трудов претендента по разделам: публикации в рецензируемых журналах; монографии и главы в монографиях; статьи в научных сборниках и периодических научных изданиях; публикации в материалах научных мероприятий; патенты; публикации в зарегистрированных научных электронных изданиях; препринты; научно-популярные книги и статьи; другие публикации по вопросам профессиональной деятельности;

2) список грантов, научных контрактов и договоров, в выполнении которых участвовал претендент, с указанием его конкретной роли;

3) сведения о личном участии претендента в научных мероприятиях (съезды, конференции, симпозиумы и иные научные мероприятия) с указанием статуса доклада (приглашенный, пленарный, секционный, стендовый) и уровня мероприятия (международное, всероссийское, региональное);

4) сведения об участии претендента в подготовке и проведении научных мероприятий;

5) сведения о педагогической деятельности претендента (чтение курсов лекций, проведение семинаров, научное руководство аспирантами и консультирование докторантов, другие виды педагогической деятельности);

6) сведения о премиях и наградах за научную и педагогическую деятельность;

7) сведения об участии претендента в редакционных коллегиях научных журналов.

В конкурсную комиссию может представляться также отзыв об исполнении претендентом должностных обязанностей с последнего места работы, подписанный уполномоченным работодателем должностным лицом.

Отзыв должен содержать мотивированную оценку профессиональных, деловых и личностных качеств претендента, а также результатов его профессиональной деятельности.

На заседание конкурсной комиссии приглашаются все претенденты, подавшие документы в установленном порядке.

Заседание конкурсной комиссии открывается представлением всех поступивших документов по каждому из претендентов.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее 2/3 ее членов. Решение конкурсной комиссии принимается тайным голосованием. Все члены конкурсной комиссии при принятии решения имеют по одному голосу. Избранным по конкурсу считается претендент, за которого проголосовало более половины членов конкурсной комиссии, участвовавших в голосовании.

Если не подано ни одного заявления с приложением необходимых документов или ни один из претендентов не получил необходимого количества голосов, конкурс объявляется несостоявшимся.

Работник, являющийся членом конкурсной комиссии, в случае его участия в конкурсе в качестве претендента в обсуждении и голосовании по кандидатурам на замещение соответствующей должности не участвует.

Решение конкурсной комиссии оформляется протоколом, форма которого утверждается Российской академией наук.

С победителем конкурса в 10-дневный срок заключается трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством РФ, и издается приказ о его назначении на вакантную должность научного работника.

Истечение срока трудового договора научного работника является основанием для проведения конкурса на замещение его должности. Научный работник, не избранный на новый срок, освобождается от занимаемой должности в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Претендент вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с законодательством РФ.

**13.** При приеме научного работника на работу по совместительству допускается заключение трудового договора без избрания по конкурсу в целях сохранения непрерывности научной деятельности. При этом срок трудового договора не должен превышать одного года (либо более продолжительного периода времени, оставшегося до выхода временно отсутствующего основного работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, в том случае, когда прием на работу был осуществлен для выполнения обязанностей этого работника).

**14.** Если научный работник, у которого истекает срок трудового договора, вновь избирается по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности, то заключения нового трудового договора не требуется, поскольку срочный трудовой договор не прекращается в связи с истечением срока его действия, а подлежит продлению по соглашению сторон. В комментируемой статье предусмотрено, что трудовой договор может быть продлен либо на определенный срок не более 5 лет, либо на неопределенный срок. Дополнительное соглашение к трудовому договору составляется в письменной форме и содержит новую редакцию пункта трудового договора, определяющего срок его действия. В дополнительном соглашении также необходимо указать дату его подписания и дату вступления в силу.

**15.** При заключении трудового договора с научным работником не может быть предусмотрено условие об испытании, поскольку в соответствии со ст. 70 ТК для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, регламентированном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также для лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу, испытание не устанавливается.

**16.** Проведение процедуры избрания по конкурсу требуется не только при заключении трудового договора, но и при переводе работника научной организации, иной организации, осуществляющей научную и (или) научно-техническую деятельность, а также образовательной организации на соответствующую должность научного работника. При переводе научного работника, заключившего срочный трудовой договор, на соответствующую должность в результате его избрания по конкурсу срок действия трудового договора может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме. В дополнительном соглашении к трудовому договору стороны определяют новый срок действия трудового договора. Это может быть либо неопределенный срок, либо определенный срок, не превышающий пяти лет.

Следует иметь в виду, что условие о сроке действия трудового договора не может быть изменено по соглашению сторон, если на соответствующую должность в результате избрания по конкурсу переводится научный работник, заключивший трудовой договор на неопределенный срок, поскольку трудовое законодательство не предусматривает возможности трансформации трудового договора, заключенного на неопределенный срок, в срочный трудовой договор.

**17.** Научные работники научных организаций, образовательных организаций, а также иных организаций, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность, заключившие трудовые договоры на неопределенный срок, обязаны проходить аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки их профессиональной деятельности. Периодичность и сроки проведения аттестации определяются работодателем в соответствующем локальном нормативном акте с учетом минимального и максимального значений, предусмотренных комментируемой статьей. Так, аттестация научных работников должна проводиться не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

**18.** В отношении научных работников, заключивших срочные трудовые договоры, аттестация не проводится. Уровень квалификации указанных работников подтверждается в ходе проведения процедуры избрания по конкурсу, предшествующей заключению трудового договора.

**19.** Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников (далее - Порядок проведения аттестации), утвержден Приказом Минобрнауки России от 27.05.2015 N 538.

**20.** Согласно п. 6 указанного Порядка при проведении аттестации работников объективно оцениваются:

- результаты научной деятельности работников и (или) результаты деятельности возглавляемых ими подразделений (научных групп) в динамике за период, предшествующий аттестации, в т.ч. достигнутые работниками количественные показатели результативности труда;

- личный вклад работников в развитие науки, решение научных проблем в соответствующей области знаний и влияние такого вклада на результативность и развитие организации;

- повышение личного профессионального уровня и (или) профессионального уровня научных работников возглавляемых работниками подразделений (научных групп).

**21.** В п. 7 Порядка проведения аттестации установлено, что в целях проведения аттестации для каждого научного работника организация определяет основные задачи, а также на основании примерного перечня количественных показателей результативности труда, определенных в приложении к указанному Порядку проведения аттестации, устанавливает индивидуальный перечень количественных показателей результативности труда, применяемый в целях проведения аттестации.

Значения соответствующих количественных показателей результативности труда устанавливаются организацией не позднее чем за два года до проведения очередной аттестации, с учетом значений, достигнутых референтной группой, в которую входит организация в соответствии с Правилами оценки и мониторинга результативности деятельности научных организаций, выполняющих научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы гражданского назначения, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 08.04.2009 N 312. Для каждого из видов показателей результативности труда научная организация вправе определить критерии качества результатов.

Организация в соответствии с условиями трудового договора обязана ознакомить научного работника с установленным для него индивидуальным перечнем количественных показателей результативности труда и критериями качества результатов.

Количественные показатели результативности труда могут быть достигнуты лично научным работником либо возглавляемым им подразделением (научной группой).

**22.** В соответствии с п. 8 указанного Порядка аттестация проводится путем количественной и качественной оценки результативности труда работников на основе сведений, содержащихся в информационной базе сведений о результатах трудовой деятельности работников, которая ведется в соответствии с п. 9 указанного Порядка проведения аттестации. При проведении такой оценки учитываются личные результаты и (или) личный вклад работника и (или) вклад возглавляемого работником подразделения (научной группы) по следующим направлениям:

1) формирование новых целей, направлений и тематик научной, научно-технической, инновационной деятельности организации;

2) соответствие количественных и качественных показателей результативности труда работника целям и задачам организации, ожидаемому вкладу работника в результативность организации с учетом эквивалентных показателей научных организаций референтной группы, в которую входит организация;

3) количественные и качественные показатели результативности труда работника, полученные им, в т.ч. возникающие в ходе выполнения основных научных, научно-технических проектов организации.

**23.** В п. 9 Порядка проведения аттестации предусмотрено, что в целях проведения аттестации организация ведет информационную базу, порядок ведения которой и состав содержащихся в ней сведений определяются организацией самостоятельно с учетом требований законодательства РФ о защите персональных данных и законодательства РФ о государственной и иной охраняемой законом тайне.

Сведения о результатах вносятся в информационную базу уполномоченным работником организации и (или) непосредственно самим работником по мере необходимости, в т.ч. при получении новых результатов.

Сведения о результатах могут быть получены организацией из государственных информационных и других систем с учетом требований законодательства РФ о защите персональных данных и законодательства РФ о государственной и иной охраняемой законом тайне.

В целях контроля полноты и достоверности сведений о результатах, содержащихся в информационной базе, указанные сведения должны быть открыты и доступны работнику.

Проверку полноты и достоверности сведений, содержащихся в информационной базе, осуществляет сам работник, который при обнаружении неактуальных сведений о себе вправе обратиться в организацию с просьбой об устранении неточностей и (или) внести изменения самостоятельно. Указанную проверку, а при необходимости корректировку сведений, содержащихся в информационной базе, работник обеспечивает в течение 20 календарных дней со дня оповещения его о проведении аттестации.

**24.** Порядок проведения аттестации определяет правила формирования аттестационной комиссии, процедуру проведения аттестации, порядок принятия решения аттестационной комиссией, а также способы его обжалования.

**25.** Положение о порядке аттестации научных работников организаций, подведомственных Российской академии наук, утверждено Приказом Минобрнауки России, Минздравсоцразвития России, РАН от 23.05.2007 N 144/352/33. В указанном Положении предусмотрено, что аттестация призвана способствовать рациональному использованию образовательного и творческого потенциала научных работников; повышению их профессионального уровня; оптимизации подготовки, подбора и расстановки кадров; решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на занятие должностей при сокращении численности или штата научных работников либо при изменениях условий оплаты труда научных работников; усилению роли моральной и материальной заинтересованности научных работников в результатах своего труда.

При проведении аттестации для определения соответствия научных работников занимаемой должности, а также оценки их профессиональной деятельности должны объективно оцениваться и учитываться:

- результаты научной деятельности научных работников в их динамике за период, предшествующий аттестации;

- личный вклад в развитие науки, техники и технологий, решение научно-технических, естественно-научных, экономических, социальных, гуманитарных и иных проблем;

- организаторские способности (для руководителей учреждений, их заместителей, руководителей научных подразделений организаций);

- наличие ученых степеней и ученых званий.

Аттестации не подлежат: научные работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет; научные работники, с которыми заключен срочный трудовой договор; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; научные работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из отпуска.

Аттестация руководителей научных учреждений, подведомственных Российской академии наук, проводится в случае, если соответствующее решение принял Президиум Российской академии наук или президиум соответствующего регионального отделения Российской академии наук по представлению ученого совета научного учреждения.

Порядок аттестации членов Российской академии наук определяется Президиумом Российской академии наук в соответствии с основными правилами, устанавливаемыми данным Положением для соответствующей категории научных работников.

Кроме того, указанное Положение определяет сроки проведения аттестации, состав аттестационных комиссий и правила их формирования, а также порядок проведения аттестации.

**26.** Если аттестационная комиссия выносит решение о несоответствии научного работника занимаемой должности, трудовой договор с ним прекращается в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК). При этом необходимо иметь в виду, что увольнение по этому основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 81 ТК).

Факт предложения работнику других должностей, а также факт отказа от них требуют документального оформления.

Статья 336.2. Руководитель научной организации, заместители руководителя научной организации

Комментарий к статье 336.2

**1.** Согласно ст. 7 Федерального закона от 23.08.1996 N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике" руководители государственных и негосударственных научных организаций назначаются (избираются) в соответствии с законодательством и в порядке, предусмотренном их уставами.

**2.** Факт предложения должностей, на которые могут быть переведены руководители или заместители руководителей государственных или муниципальных научных организаций, достигшие предельного возраста для замещения указанных должностей, а также факт отказа от предложенных должностей требуют документального оформления.

**3.** Если в государственных или муниципальных научных организациях отсутствуют должности, на которые могут быть переведены руководители либо их заместители, или указанные работники не дают согласия на такой перевод, то трудовой договор подлежит прекращению в связи с достижением предельного возраста для замещения соответствующей должности на основании ст. 336.3 ТК.

**4.** Решение о продлении срока пребывания в должности работника, занимающего должность руководителя государственной или муниципальной научной организации, до достижения им возраста 70 лет принимает учредитель на основании представления общего собрания (конференции) работников государственной или муниципальной научной организации.

**5.** Срок пребывания работника в должности заместителя руководителя государственной или муниципальной научной организации может быть продлен до достижения им возраста 70 лет в порядке, установленном уставом научной организации. Решение о продлении указанного срока принимает руководитель государственной или муниципальной научной организации. При этом следует учитывать, что срок, на который продлевается пребывание работника в должности заместителя руководителя, не должен превышать срок окончания полномочий руководителя государственной или муниципальной научной организации, поскольку с заместителями руководителя указанной организации заключается срочный трудовой договор, дата окончания которого совпадает с датой окончания полномочий руководителя, что предусмотрено комментируемой статьей.

Статья 336.3. Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя научной организации

Комментарий к статье 336.3

**1.** Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены в гл. 13 ТК.

**2.** Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации установлены в ст. 278 ТК.

**3.** О предельном возрасте замещения должностей руководителей государственных или муниципальных научных организаций и их заместителей см. ст. 336.2 ТК и коммент. к ней.

Статья 337. Органы, направляющие работников в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей

Комментарий к статье 337

**1.** В соответствии со ст. 83 Конституции РФ к числу полномочий Президента РФ отнесены назначение и отзыв дипломатических представителей Российской Федерации в иностранных государствах и международных организациях, которые осуществляются после консультаций с соответствующими комитетами или комиссиями Федерального Собрания.

**2.** МИД России является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере международных отношений Российской Федерации, что предусмотрено Положением о Министерстве иностранных дел Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 11.07.2004 N 865 "Вопросы Министерства иностранных дел Российской Федерации".

МИД России осуществляет свою деятельность непосредственно и через загранучреждения, в число которых включаются дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, представительства Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях, а также через территориальные органы - представительства МИД России на территории Российской Федерации.

В число полномочий МИД России включаются, в частности, следующие:

- участие в разработке и реализации государственной политики в области обеспечения прав и свобод граждан Российской Федерации, обороны и безопасности государства, содействие международному развитию, расширение торгово-экономических и финансовых связей, научно-технического, культурного и иного обмена Российской Федерации с иностранными государствами и международными организациями, связей с соотечественниками, проживающими за рубежом;

- осуществление дипломатическими и международно-правовыми средствами поддержки российских участников внешнеэкономической деятельности и деятельности в сфере содействия международному развитию, защита их законных интересов за рубежом;

- реализация дипломатическими и международно-правовыми средствами усилий Российской Федерации по обеспечению международного мира, глобальной и региональной безопасности, в том числе с учетом ее ответственности как постоянного члена Совета Безопасности Организации Объединенных Наций, участника общеевропейского процесса и других региональных механизмов;

- обеспечение участия Российской Федерации в деятельности Организации Объединенных Наций, Содружества Независимых Государств, органов Союзного государства, международных организаций, в работе международных конференций, форумов, содействие повышению роли Российской Федерации как члена мирового сообщества в решении глобальных и региональных международных проблем;

- участие в разработке и реализации государственной политики в области обеспечения прав и свобод граждан Российской Федерации, обороны и безопасности государства, содействие международному развитию, расширение торгово-экономических и финансовых связей, научно-технического, культурного и иного обмена Российской Федерации с иностранными государствами и международными организациями, связей с соотечественниками, проживающими за рубежом;

- осуществление в установленном порядке и в пределах своей компетенции координации деятельности и контроля за работой находящихся за рубежом представителей (представительств) федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, российских государственных учреждений, организаций и предприятий;

- отслеживание в пределах своей компетенции вопросов безопасности пребывания граждан РФ за рубежом, назревания кризисных ситуаций в иностранных государствах, создание ситуационно-кризисного центра МИДа России и обеспечение его деятельности, осуществление руководства постоянно действующими кризисными штабами загранучреждений и координация их работы по обеспечению безопасности граждан, учреждений и объектов Российской Федерации за пределами ее территории при возникновении кризисных и чрезвычайных ситуаций, утверждение по согласованию с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти положения о кризисных штабах загранучреждений и порядок их деятельности;

- обеспечение в пределах своей компетенции информационной и информационно-аналитической поддержки ситуационных центров Президента РФ и Правительства РФ при принятии решений в кризисных и чрезвычайных ситуациях, затрагивающих интересы и безопасность граждан, учреждений и других объектов Российской Федерации за рубежом, осуществление в установленном порядке обмена соответствующей информацией с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти;

- проведение работы по информатизации центрального аппарата, территориальных органов и загранучреждений, а также во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти осуществление мер по обеспечению информационной безопасности;

- осуществление кадрового обеспечения центрального аппарата МИДа России, загранучреждений, территориальных органов, подведомственных организаций, организация подготовки, профессиональной переподготовки и повышения профессиональной и языковой квалификации кадров дипломатической службы, а также участие в кадровом обеспечении Россотрудничества;

- осуществление по поручению Правительства РФ приобретения в собственность Российской Федерации объектов недвижимости за рубежом для размещения загранучреждений и оформление соответствующих документов;

- осуществление централизованного финансирования, материально-технического обеспечения загранучреждений;

- организация на базе подведомственных медицинских организаций оказания медицинской помощи сотрудникам иностранных дипломатических представительств и членам их семей в целях обеспечения выполнения международных договоров Российской Федерации.

**3.** Министр иностранных дел назначает на должность и освобождает от должности в пределах своей компетенции руководящих работников центрального аппарата МИД России, загранучреждений и территориальных органов; утверждает штатное расписание загранучреждений в пределах установленной Президентом РФ численности работников, а также смету расходов на содержание загранучреждений в пределах выделенных бюджетных ассигнований; вносит в установленном порядке предложения о назначении и отзыве послов Российской Федерации в иностранных государствах и представителей Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях, о назначении и освобождении глав государственных и правительственных делегаций Российской Федерации; назначает на должность и освобождает от должности почетных консулов Российской Федерации; присваивает в установленном порядке дипломатические ранги от атташе до советника 1 класса включительно; представляет Президенту РФ ходатайства о присвоении дипломатических рангов Чрезвычайного и Полномочного Посла, Чрезвычайного и Полномочного Посланника 1 и 2 классов, а также осуществляет ряд иных полномочий.

**4.** Осуществление федеральными органами исполнительной власти и российскими государственными учреждениями функций, связанных с деятельностью за рубежом, обеспечивается в установленном порядке дипломатическими представительствами Российской Федерации в иностранных государствах (при международных организациях), что установлено Указом Президента РФ от 14.06.1997 N 582. В случаях, предусмотренных названным Указом, такие функции осуществляются также через находящихся в составе дипломатических представительств Российской Федерации представителей федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений или непосредственно через представительства этих органов и учреждений за рубежом при координирующей роли МИД России.

Направление представителей федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений на работу в дипломатические представительства Российской Федерации в иностранных государствах (при международных организациях) и открытие за рубежом представительств упомянутых органов и учреждений допускаются, если это обусловлено: государственными интересами; функциями, связанными с деятельностью за рубежом и определяющими необходимость включения в состав дипломатических представительств Российской Федерации специалистов по отдельным вопросам или осуществления их непосредственно через представительства соответствующих органов и учреждений; высоким уровнем двустороннего (многостороннего) сотрудничества в данной области.

Решения о введении должностей дополнительно к штатной численности загранаппарата МИД России для замещения представителями федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений и об открытии за рубежом представительств этих органов и учреждений принимаются Президентом РФ. Условия и порядок деятельности за рубежом представителей федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений определяются соглашениями (протоколами), заключаемыми на основе указанных решений Президента РФ соответствующими органами и учреждениями с МИД России. На основании упомянутых соглашений (протоколов) МИД России в соответствии с законодательством РФ заключаются с представителями федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений срочные трудовые договоры, устанавливающие их права и должностные обязанности, порядок взаимодействия и подчиненности в дипломатическом представительстве Российской Федерации в иностранном государстве (при международной организации), другие необходимые условия пребывания.

**5.** Положение о Посольстве Российской Федерации утверждено Указом Президента РФ от 28.10.1996 N 1497. Согласно п. 7 указанного Положения Посольство возглавляется Чрезвычайным и Полномочным Послом РФ в иностранном государстве, являющимся высшим официальным представителем Российской Федерации, аккредитованным в государстве пребывания.

Правовое положение, основные задачи и полномочия Посла определены Федеральным законом от 23.06.2016 N 186-ФЗ "О Чрезвычайном и Полномочном После Российской Федерации в иностранном государстве и Постоянном представителе (представителе, постоянном наблюдателе) Российской Федерации при международной организации (в иностранном государстве)".

Обеспечение безопасности Посольства, сотрудников дипломатической службы и работников Посольства, членов их семей, организация защиты государственной и иной охраняемой законом тайны, распоряжение кредитами, организация работы персонала и взаимодействия подразделений Посольства осуществляются Послом непосредственно или назначаемым им старшим дипломатическим сотрудником.

Штатное расписание Посольства утверждается в установленном порядке МИДом России.

Права и обязанности сотрудников дипломатической службы и работников Посольства определяются законодательством РФ, актами МИДа России, служебными контрактами (трудовыми договорами), должностными регламентами (должностными инструкциями). Сотрудники дипломатической службы и работники Посольства обязаны выполнять приказы Посла, а в его отсутствие - временного поверенного в делах Российской Федерации.

В Посольстве могут создаваться отделы или группы по направлениям: внешней политики, внутренней политики, двусторонних отношений, экономической работы, науки и техники, прессы и информации, культуры, консульский, другие отделы или группы.

В Посольстве создается постоянно действующий кризисный штаб во главе с Послом, а в его отсутствие - с временным поверенным в делах Российской Федерации.

Назначение в штат Посольства, а также перемещение и замена сотрудников дипломатической службы и работников Посольства осуществляются в порядке, установленном МИДом России. При назначении на старшие дипломатические должности Посольства (советник и выше) учитывается мнение Посла.

В состав Посольства могут включаться в установленном порядке представители иных федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений.

Условия их направления, назначения, деятельности и отзыва определяются в установленном порядке МИДом России совместно с соответствующими федеральными органами исполнительной власти и российскими государственными учреждениями.

**6.** В Положении о Консульском учреждении Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 05.11.1998 N 1330, предусмотрено, что Консульское учреждение Российской Федерации является государственным органом внешних сношений Российской Федерации, осуществляющим в пределах соответствующего консульского округа на территории государства пребывания консульские функции от имени Российской Федерации. Консульское учреждение открывается по решению Правительства РФ на основании международного договора Российской Федерации с соответствующим иностранным государством и входит в систему МИД России. В государстве пребывания Консульское учреждение подчинено главе дипломатического представительства Российской Федерации. Консульские функции выполняются также дипломатическими представительствами Российской Федерации, в составе которых для этих целей могут создаваться консульские отделы.

Утверждение штатного расписания Консульского учреждения, назначение в штат, а также перемещение и замена сотрудников осуществляются в порядке, установленном МИД России. Консульским должностным лицом может быть только гражданин Российской Федерации.

Права и обязанности сотрудников Консульского учреждения определяются законодательством РФ, нормативными актами МИД России, должностными инструкциями. Сотрудники Консульского учреждения обязаны выполнять приказы и указания главы Консульского учреждения, а в его отсутствие - исполняющего обязанности главы Консульского учреждения.

Режим работы Консульского учреждения устанавливается с учетом местных условий по согласованию с главой дипломатического представительства Российской Федерации в государстве пребывания.

**7.** Процедура направления работников в представительства государственных учреждений Российской Федерации за границей регламентирована соответствующими нормативными правовыми актами. Например, в целях упорядочения отбора и дальнейшего улучшения качественного состава кадров, осуществляющих деятельность представительств Российской Федерации по торгово-экономическим вопросам в иностранных государствах, издан Приказ Минэкономразвития России от 15.10.2001 N 355 "Об отборе, оформлении и направлении сотрудников на работу в представительства по торгово-экономическим вопросам в иностранных государствах".

Статья 338. Трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей

Комментарий к статье 338

**1.** Комментируемая статья предусматривает максимальный срок, на который может быть заключен трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, составляющий три года. В соответствующих подзаконных актах норма о сроке трудового договора с указанной категорией работников развивается и детализируется. Например, в п. 13 Примерного служебного (трудового) распорядка торгового представительства Российской Федерации в иностранном государстве, утв. Приказом Минэкономразвития России от 18.08.2006 N 240, предусмотрен не только максимальный (не более трех лет), но и минимальный срок, на который может быть заключен трудовой договор с работником, принимаемым на работу в торговое представительство Российской Федерации в иностранном государстве, составляющий один год.

**2.** Конкретный срок трудового договора с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей (в пределах трехлетнего срока), определяется соответствующим федеральным органом исполнительной власти либо государственным учреждением Российской Федерации. По окончании указанного срока допускается перезаключение трудового договора на новый срок.

**3.** Внесение изменений и дополнений в заключенный ранее трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, касающихся срока и условий его работы в соответствующем загранучреждении, оформляется дополнительным письменным соглашением к трудовому договору.

**4.** Предоставлением равноценной работы (должности) по окончании работы за границей следует считать предоставление работнику аналогичной по статусу работы (должности) в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией с оплатой труда не ниже чем по прежней работе.

**5.** Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей федеральными государственными гражданскими служащими дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации, утверждены Приказом МИД России от 29.03.2007 N 4418.

Статья 339. Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей

Комментарий к статье 339

**1.** Комментируемая статья допускает возможность установления условий труда и отдыха работников, направляемых на работу за рубеж, в локальных нормативных актах соответствующих представительств Российской Федерации за границей, а также в индивидуальных трудовых договорах. При этом нормы локальных нормативных актов не должны ухудшать правовое положение работников по сравнению с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами в сфере труда. Трудовые договоры не должны содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**2.** Минимальная продолжительность ежегодных дополнительных отпусков и условия их предоставления работникам представительств Российской Федерации за границей в странах с особыми (в т.ч. климатическими) условиями определены Постановлением Правительства РФ от 21.04.2010 N 258. Так, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам представительств Российской Федерации за границей предоставляется при наличии в стране пребывания одного из следующих условий:

1) тяжелые климатические условия;

2) неблагоприятная экологическая и (или) эпидемиологическая обстановка;

3) военные действия, вооруженные конфликты;

4) нестабильная общественно-политическая обстановка, включая террористическую деятельность;

5) высокий уровень преступности.

Указанным Постановлением утвержден перечень стран с особыми (в т.ч. климатическими) условиями, дающими право работникам представительств Российской Федерации за границей на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, работающим в предусмотренных указанным перечнем странах, составляет три календарных дня. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

На период нахождения работников в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске им сохраняются должностной оклад в иностранной валюте и надбавка к должностному окладу в иностранной валюте (при наличии оснований для ее установления), а также денежное содержание, исчисляемое в порядке, определенном Постановлением Правительства РФ от 06.09.2007 N 562 "Об утверждении Правил исчисления денежного содержания федеральных государственных гражданских служащих", - для федеральных государственных гражданских служащих и средняя заработная плата в рублях, исчисляемая из фактически начисленной заработной платы в рублях, - для иных работников.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, работающим в конкретных странах, предусмотренных указанным перечнем, установлена Приказом МИД России от 08.08.2011 N 14299. Так, дополнительный отпуск лиц, работающих в Афганистане, Ираке, Йемене, Ливане, Пакистане, Палестинской национальной администрации, Сирии, составляет 15 календарных дней; в Алжире, Боливии, Венесуэле, Индии, Ливии, Судане, Таиланде, Эфиопии и некоторых иных странах, - 12 календарных дней; в Анголе, Бразилии, Израиле, Мексике, Монголии, Таджикистане и некоторых других странах, - 9 календарных дней; в Бахрейне, Вьетнаме, Египте, Тунисе, Туркменистане, Узбекистане и некоторых других странах, - 6 календарных дней; в Аргентине, Исландии, Китае, Чили, Японии и некоторых других странах, - 3 календарных дня.

**3.** Приказом МИД России от 06.10.2016 N 19334 "О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске за ненормированный рабочий день работникам центрального аппарата Министерства иностранных дел Российской Федерации, территориальных органов-представительств Министерства иностранных дел Российской Федерации на территории Российской Федерации, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации, представительств Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях" установлено, что для всех работников центрального аппарата МИД России, территориальных органов-представительств МИД России на территории РФ, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации, представительств Российской Федерации при международных (межправительственных, межгосударственных) организациях (далее - загранучреждения), за исключением работников специализированных структурных образовательных подразделений загранучреждений, установлен ненормированный рабочий день с предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 календарных дня. При этом следует учитывать, что согласно ст. 101 ТК РФ для работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день устанавливается, если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Статья 340. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей

Комментарий к статье 340

**1.** Порядок и условия установления дополнительных гарантий и выплаты компенсаций в связи с переездом к месту работы, а также материально-бытового обеспечения работников, направляемых специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и государственными учреждениями Российской Федерации на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, представительства Российской Федерации при международных организациях (в иностранных государствах), представительства Российской Федерации, представительства федеральных органов исполнительной власти, государственных органов при федеральных органах исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, определены в Правилах предоставления гарантий и компенсаций работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей, утв. Постановлением Правительства РФ от 20.12.2002 N 911. Действие этих Правил в части материального обеспечения, осуществляемого в иностранной валюте, и бытового обеспечения распространяется также на работников, направляемых организациями Российской Федерации на работу в представительства организаций Российской Федерации за границей, финансируемые за счет средств федерального бюджета. При этом действие указанных Правил не распространяется на правоотношения, урегулированные Постановлением Правительства РФ от 26.12.2011 N 1127 "О порядке выплаты и размере компенсации транспортных расходов сотрудникам дипломатической службы, направляемым на работу в дипломатические представительства, консульские учреждения Российской Федерации и представительства Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях".

**2.** Работникам в связи с переездом к месту работы выплачиваются следующие компенсации:

1) подъемное пособие:

- в рублях - в размере месячного денежного вознаграждения, денежного содержания, заработной платы, тарифной ставки (оклада);

- в иностранной валюте - в размере 50% должностного оклада в иностранной валюте.

Подъемное пособие в рублях выплачивается специально уполномоченным федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением Российской Федерации после вступления в силу трудового договора о направлении работника на работу в представительство, а в иностранной валюте - представительством со дня издания соответствующего приказа.

Подъемное пособие не выплачивается работникам (гражданам РФ), принятым на работу в представительство;

2) суточные за время нахождения в пути следования к месту работы:

- при проезде по территории РФ - в порядке и размерах, установленных для командирования в пределах Российской Федерации нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при проезде по территории иностранного государства - в порядке и размерах, установленных для краткосрочных командировок на территории иностранного государства нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При следовании из Российской Федерации день пересечения Государственной границы РФ включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании в Российскую Федерацию день пересечения Государственной границы РФ включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения Государственной границы РФ при следовании за границу и возвращении в Российскую Федерацию определяются по отметке органов пограничного контроля Федеральной пограничной службы РФ в заграничном паспорте работника.

В случае вынужденной задержки в пути следования суточные за время задержки выплачиваются при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

Членам семьи работника (супруг, супруга, несовершеннолетние дети, дети старше 18 лет, ставшие инвалидами до достижения ими возраста 18 лет), выезжающим как вместе с работником, так и отдельно от него, суточные выплачиваются в том же порядке.

**3.** Работникам в связи с переездом к месту работы выплачивается компенсация расходов, включая расходы на переезд членов семьи:

1) на проезд воздушным и железнодорожным транспортом:

- лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации в дипломатических представительствах и представительствах Российской Федерации при международных организациях (в иностранных государствах), и федеральным государственным служащим, замещающим главные государственные должности федеральной государственной службы в представительствах, а также членам их семей при следовании воздушным транспортом - по тарифу 1-го класса, железнодорожным транспортом - в размере стоимости проезда в вагоне с двухместными купе категории "СВ" скорого фирменного поезда;

- федеральным государственным служащим, замещающим ведущие, старшие или младшие государственные должности федеральной государственной службы в представительствах, работникам, занимающим должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющим техническое обеспечение деятельности представительств, работникам представительств, занимающим должности согласно Перечню, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.10.2000 N 788 "О порядке исчисления и выплаты тарифных ставок (окладов) в рублях работникам представительств Российской Федерации, представительств федеральных органов исполнительной власти и представительств государственных органов при федеральных органах исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации", а также членам их семей при следовании воздушным транспортом - по тарифу экономического класса, железнодорожным транспортом - в размере стоимости проезда в купейном вагоне скорого фирменного поезда.

При использовании воздушного транспорта для проезда работников и членов их семей к месту работы этого работника и (или) обратно в Российскую Федерацию проездные документы (билеты) оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств - членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки к месту нахождения представительства либо если оформление (приобретение) проездных документов (билетов) на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета к месту нахождения представительства и (или) обратно.

Руководители специально уполномоченных федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации, направляющих работников на работу в представительства, могут разрешать в исключительных случаях оплачивать проездные документы сверх норм, установленных указанными Правилами, но не более, чем это предусмотрено для федеральных государственных служащих, замещающих главные государственные должности федеральной государственной службы.

При следовании указанными видами транспорта возмещаются расходы на уплату аэропортовых, страховых и компенсационных сборов;

2) на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок;

3) на провоз не более 80 кг багажа как на самого работника, так и на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник;

4) на уплату сборов за выдачу (получение) и регистрацию служебных заграничных паспортов, за выдачу (получение) виз;

5) в связи с наймом жилого помещения в случае вынужденной задержки в пути следования по территории РФ (включая пограничные пункты) - в соответствии с нормами, установленными для найма жилого помещения при служебных командировках в пределах Российской Федерации, на основании документов, подтверждающих факт вынужденной задержки в пути;

6) в связи с наймом жилого помещения в случае вынужденной задержки в пути следования по территории иностранного государства - в размере фактических расходов, но не более установленных предельных норм для соответствующей страны (за исключением отдельных категорий работников, в отношении которых разрешено в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации возмещение соответствующих затрат в размере фактических расходов независимо от установленных предельных норм), на основании документов, подтверждающих факт вынужденной задержки в пути.

Расходы, предусмотренные настоящим пунктом, возмещаются только при условии представления подтверждающих документов (счетов, квитанций, проездных билетов и др.).

**4.** Работникам, направляемым на работу в представительства, предоставляется материально-бытовое обеспечение в следующем порядке:

1) выплачиваются со дня вступления в силу трудового договора до дня пересечения Государственной границы РФ денежное вознаграждение, денежное содержание, заработная плата, тарифная ставка (оклад) в рублях, а со дня пересечения Государственной границы РФ наряду с денежным вознаграждением, денежным содержанием, заработной платой, тарифной ставкой (окладом) в рублях - должностной оклад в иностранной валюте и надбавка к должностному окладу в иностранной валюте (при наличии оснований для ее установления).

Порядок и механизм установления материального обеспечения в иностранной валюте, а также порядок исчисления и выплаты денежного вознаграждения, денежного содержания, заработной платы, тарифной ставки (оклада) в рублях указанным работникам устанавливаются в соответствии с законодательством РФ;

2) за время ежегодного оплачиваемого отпуска сохраняются:

- средняя заработная плата в рублях, исчисленная исходя из фактического заработка в рублях;

- должностной оклад в иностранной валюте и надбавка к должностному окладу в иностранной валюте (при наличии оснований для ее установления).

При проезде в отпуск не более одного раза в год из страны пребывания до г. Москвы и обратно работникам представительств компенсируется разница между стоимостью проездных документов и 50% должностного оклада в иностранной валюте с надбавкой к должностному окладу в иностранной валюте (при наличии оснований для ее установления) в случае, если стоимость проездных документов работников представительств и членов их семей превышает 50% указанного оклада с надбавкой.

Размер компенсации определяется исходя из стоимости проездных документов, установленной:

1) для лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации в дипломатических представительствах и представительствах Российской Федерации при международных организациях (в иностранных государствах), при следовании воздушным транспортом - по тарифу 1-го класса; железнодорожным транспортом - в размере стоимости проезда в вагоне с двухместными купе категории "СВ" скорого фирменного поезда;

2) для остальных работников представительств при следовании воздушным транспортом - по тарифу экономического класса; железнодорожным транспортом - в размере стоимости проезда в купейном вагоне скорого фирменного поезда.

Компенсация при использовании воздушного транспорта для проезда в отпуск из страны пребывания до г. Москвы и (или) обратно выплачивается при условии приобретения (оформления) проездных документов (билетов) на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств - членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки из страны пребывания до г. Москвы и (или) обратно либо если оформление (приобретение) проездных документов (билетов) на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета до г. Москвы и (или) обратно;

3) выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством РФ за период временной нетрудоспособности, не превышающий двух месяцев; выплачивается также должностной оклад в иностранной валюте и надбавка к должностному окладу в иностранной валюте (при наличии оснований для ее установления);

4) работникам представительств (включая членов их семей) в случае заболевания оплачивается медицинская помощь (кроме стоматологического протезирования), в т.ч. в случаях, требующих экстренного помещения больного в стационарное лечебное заведение, за исключением родовспоможения и плановых операций;

5) в случае смерти работника членам его семьи выплачивается за счет средств представительства материальная помощь в размере 50% расчетного оклада посла Российской Федерации и возмещаются расходы, связанные с переездом в Российскую Федерацию, в порядке и на условиях, предусмотренных при прекращении работником работы в представительстве.

В случае смерти работника или члена его семьи расходы по оплате обязательных услуг, связанных с процедурой хранения тела умершего, его перевозки внутри страны, приобретения гроба и транспортировки тела в Российскую Федерацию, осуществляются за счет средств представительства.

Социальное пособие на погребение выплачивается в порядке и размерах, установленных законодательством РФ;

6) предоставляются квартиры с мебелью с оплатой за счет средств представительства по следующим нормам общей площади:

а) лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации в дипломатических представительствах и представительствах Российской Федерации при международных организациях (в иностранных государствах), - до 95 кв. м;

б) федеральным государственным служащим, замещающим в представительстве:

- главные государственные должности федеральной государственной службы, - до 85 кв. м;

- ведущие государственные должности федеральной государственной службы, - до 75 кв. м;

- старшие государственные должности федеральной государственной службы, - до 60 кв. м;

- младшие государственные должности федеральной государственной службы, - до 50 кв. м;

в) работникам, занимающим должности, не отнесенные к государственным должностям, осуществляющим техническое обеспечение деятельности представительств, а также работникам представительств, занимающим должности согласно перечню, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.10.2000 N 788, - до 40 кв. м.

Квартира, оплачиваемая за счет средств представительства, предоставляется только одному из работающих членов семьи.

Руководитель представительства по просьбе работника имеет право предоставить ему квартиру большей площади при условии оплаты работником за счет собственных средств эксплуатационных затрат по излишкам площади, превышающей указанные нормативы.

Коммунальные услуги оплачиваются работниками представительств за счет собственных средств в соответствии с фактическими расходами.

Работникам (гражданам Российской Федерации) из числа членов семей работников представительства, принятым на работу в представительство на штатные должности, условия материально-бытового обеспечения устанавливаются в порядке, предусмотренном указанными Правилами.

При прекращении работником работы в представительстве ему и членам его семьи в связи с выездом в Российскую Федерацию выплачиваются компенсации, установленные подп. "б" п. 3 и п. 4 указанных Правил.

**6.** Постановлением Правительства РФ от 26.12.2011 N 1127 определены порядок выплаты и размер компенсации транспортных расходов сотрудникам дипломатической службы, направляемым на работу в дипломатические представительства, консульские учреждения Российской Федерации и представительства Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях. Так, в указанном Постановлении установлено, что сотрудникам дипломатической службы, направляемым на работу в дипломатические представительства, консульские учреждения Российской Федерации и представительства Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях, компенсируются транспортные расходы, связанные с выездом в государство пребывания и возвращением в Российскую Федерацию по окончании работы в загранучреждении, а также транспортные расходы, связанные с поездкой в Российскую Федерацию и обратно в связи со смертью члена семьи, совершеннолетних детей или близких родственников (матери, отца, брата, сестры).

Компенсация сотрудникам дипломатической службы транспортных расходов, связанных с выездом в государство пребывания и возвращением в Российскую Федерацию по окончании работы в загранучреждении, осуществляется в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами:

1) при проезде воздушным и железнодорожным транспортом:

а) сотрудникам дипломатической службы, замещающим должности федеральной государственной гражданской службы, относящиеся к главной группе должностей, а также членам их семей при следовании:

- воздушным транспортом - не выше стоимости проезда по тарифу 1-го класса;

- железнодорожным транспортом - не выше стоимости проезда в вагоне с двухместными купе категории "СВ" скорого фирменного поезда;

б) сотрудникам дипломатической службы, замещающим должности федеральной государственной гражданской службы, относящиеся к ведущей, старшей или младшей группам должностей, а также членам их семей при следовании:

- воздушным транспортом - не выше стоимости проезда в салоне экономического класса;

- железнодорожным транспортом - не выше стоимости проезда в купейном вагоне скорого фирменного поезда.

При следовании указанными видами транспорта возмещаются расходы на уплату аэропортовых, страховых и компенсационных сборов. При использовании воздушного транспорта для проезда сотрудников дипломатической службы и членов их семей в государство пребывания для работы в загранучреждении и (или) обратно в Российскую Федерацию по окончании работы в загранучреждении проездные документы (билеты) оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств - членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки в государство пребывания либо если оформление (приобретение) проездных документов (билетов) на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета в государство пребывания и (или) обратно;

2) при проезде в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок;

3) при провозе не более 500 кг багажа на семью вне зависимости от нормы бесплатного провоза багажа, установленной перевозчиком для провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует сотрудник дипломатической службы и члены его семьи;

4) при провозе багажа сотрудником дипломатической службы, выезжающим на работу без членов семьи, вне зависимости от нормы бесплатного провоза багажа, установленной перевозчиком для провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует сотрудник дипломатической службы, при следовании:

- воздушным транспортом - не выше стоимости провоза восьми мест багажа, соответствующих установленным перевозчиком нормам бесплатного провоза багажа в классе обслуживания, указанном в подп. "а" п. 2 указанного Постановления;

- железнодорожным транспортом - не выше стоимости провоза багажа, принимаемого к перевозке по билету.

Компенсация транспортных расходов, связанных с поездкой сотрудников дипломатической службы в Российскую Федерацию и обратно в связи со смертью члена семьи, совершеннолетних детей или близких родственников (матери, отца, брата, сестры), осуществляется в соответствии с подп. "а" п. 2 данного Постановления.

Компенсация транспортных расходов, предусмотренных указанным Постановлением, осуществляется не позднее трех месяцев со дня подачи сотрудником дипломатической службы заявления при условии представления подтверждающих документов (счетов, квитанций, проездных билетов, копии свидетельства о смерти, документов, подтверждающих родство с умершим, и др.).

**7.** Постановлением Правительства РФ от 03.06.2011 N 438 установлен порядок предоставления дополнительных гарантий сотрудникам дипломатической службы, работающим в иностранных государствах со сложной общественно-политической обстановкой и в государствах, которые находятся в условиях чрезвычайного положения или в состоянии вооруженного конфликта, а также утверждены перечни государств со сложной общественно-политической обстановкой и государств, которые находятся в условиях чрезвычайного положения или в состоянии вооруженного конфликта. Эти перечни могут ежегодно корректироваться исходя из фактического изменения обстановки в иностранном государстве в соответствии со следующими критериями:

1) к государствам со сложной общественно-политической обстановкой относятся государства, в которых сложилась сложная и взрывоопасная общественно-политическая обстановка в результате неэффективности центральной власти, отсталого экономического уклада, сырьевой зависимости, низкого уровня жизни населения, роста криминалитета, а также государства, которые находятся в непосредственной близости от таких государств и испытывают на себе негативное влияние указанных факторов в силу исторической и экономической общности, общих границ, мигрирующего населения;

2) к государствам, которые находятся в условиях чрезвычайного положения или в состоянии вооруженного конфликта, относятся государства, находящиеся под угрозой военного вторжения со стороны соседнего или какого-либо другого государства либо в условиях чрезвычайного положения в связи с военными действиями, которые ведутся на территории соответствующего государства внутренней оппозицией и властью, или в связи с военными действиями, которые ведутся на территории указанного государства в соответствии с резолюциями Совета Безопасности ООН вооруженными силами другого государства или коалиции государств, а также государства, находящиеся в состоянии вооруженного конфликта с соседним или каким-либо другим государством.

В указанном Постановлении предусмотрено, что сотруднику дипломатической службы в период работы в иностранном государстве, включенном в перечень государств со сложной общественно-политической обстановкой, выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу в иностранной валюте в размере 20%. При этом стаж государственной гражданской службы Российской Федерации сотрудника дипломатической службы в указанный период исчисляется из расчета один день службы за 1,5 дня; сотруднику дипломатической службы в период работы в иностранном государстве, включенном в перечень государств, которые находятся в условиях чрезвычайного положения или в состоянии вооруженного конфликта, выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу в иностранной валюте в размере 40%. При этом стаж государственной гражданской службы Российской Федерации сотрудника дипломатической службы в указанный период исчисляется из расчета один день службы за два дня.

Выплата сотрудникам дипломатической службы соответствующей ежемесячной надбавки к должностному окладу в иностранной валюте осуществляется Министерством иностранных дел РФ в период с 1 января по 31 декабря соответствующего календарного года.

**8.** Согласно ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 27.07.2010 N 205-ФЗ "Об особенностях прохождения федеральной государственной гражданской службы в системе Министерства иностранных дел Российской Федерации" для обеспечения правовой и социальной защиты сотрудников дипломатической службы, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, формирования высококвалифицированного кадрового состава дипломатической службы и в порядке компенсации ограничений, предусмотренных данным Федеральным законом и другими федеральными законами, указанным сотрудникам устанавливаются дополнительные государственные гарантии. В частности, в число указанных гарантий включается обеспечение сотрудника дипломатической службы, работающего в загранучреждении МИД России, в государстве пребывания жильем с учетом количества проживающих совместно с ним членов его семьи, его должностного положения, а также местных условий по нормам, устанавливаемым Правительством Российской Федерации.

В ч. 5 указанной статьи предусмотрено, что сотруднику дипломатической службы, направляемому на работу в загранучреждение МИД России, и выезжающим совместно с ним членам его семьи компенсируются транспортные расходы, связанные с выездом в государство пребывания и возвращением в Российскую Федерацию по окончании работы в загранучреждении МИД России, включая провоз багажа весом не более 500 кг на семью, а также с поездкой в Российскую Федерацию и обратно в связи со смертью члена семьи, совершеннолетних детей или близких родственников (матери, отца, брата, сестры). Порядок выплаты и размер компенсации транспортных расходов сотрудникам дипломатической службы, направляемым на работу в дипломатические представительства, консульские учреждения Российской Федерации и представительства Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях утвержден Постановлением Правительства РФ от N 1127.

Сотруднику дипломатической службы, работающему в дипломатическом представительстве или консульском учреждении Российской Федерации, представительстве Российской Федерации при международной (межгосударственной, межправительственной) организации, выплачивается в соответствии с ч. 6 ст. 14 указанного Федерального закона компенсация в размере фактически произведенных расходов на оплату обучения проживающих совместно с ним несовершеннолетних детей школьного возраста, но не более суммы, эквивалентной 5 000 долл. США, за год обучения каждого из детей, что предусмотрено Постановлением Правительства РФ от 16.03.2011 N 167. Выплата компенсации осуществляется на основании личных заявлений сотрудников дипломатической службы, поданных руководителям перечисленных в указанном Постановлении учреждений, в период работы этих сотрудников в соответствующих учреждениях, с приложением копий следующих документов:

- договора на обучение несовершеннолетнего ребенка сотрудника дипломатической службы, заключенного между сотрудником дипломатической службы и общеобразовательным учреждением государства пребывания;

- платежных документов, подтверждающих внесение (перечисление) денежных средств общеобразовательному учреждению государства пребывания по договору на обучение несовершеннолетнего ребенка сотрудника дипломатической службы;

- свидетельства о рождении (усыновлении) ребенка.

Выплата компенсации производится не позднее трех месяцев со дня подачи заявления сотрудником дипломатической службы.

Статья 341. Основания прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей

Комментарий к статье 341

**1.** Основанием прекращения работы в загранучреждении является истечение срока, установленного при переводе работника, состоящего в штате соответствующего федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения Российской Федерации, на работу за границу. При этом трудовой договор не прекращается и работник вправе продолжить трудовую деятельность на территории Российской Федерации.

Срочный трудовой договор с лицом, принятым на работу в представительство Российской Федерации за границей, прекращается в связи с истечением срока его действия.

**2.** Часть 2 комментируемой статьи предусматривает ряд оснований, по которым работа в загранучреждении может быть прекращена досрочно. В некоторых случаях необходимость прекращения работы обусловлена объективными факторами, связанными с возникновением неблагоприятных обстоятельств в стране пребывания, препятствующих дальнейшей работе в соответствующем загранучреждении (основания, предусмотренные п. п. 1 - 3 ч. 2 комментируемой статьи). В остальных случаях досрочное прекращение работы в загранучреждении обусловлено либо виновными действиями работника, либо неудовлетворительным состоянием его здоровья.

**3.** Процедура увольнения работников по дополнительным основаниям, предусмотренным ч. 2 комментируемой статьи, дифференцирована в зависимости от определенных условий заключения трудового договора. При оформлении увольнения работника, принятого на работу в представительство Российской Федерации за границей, следует ссылаться не на конкретное основание, предусмотренное соответствующим пунктом ч. 2 ст. 341 ТК, а на п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК. Таким образом, основанием увольнения в данном случае будет служить истечение срока трудового договора.

Для штатного работника федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения Российской Федерации, направленного на работу за границу, досрочное прекращение работы в представительстве Российской Федерации за границей не означает увольнение. Работник отзывается из страны пребывания и может продолжить работу на территории РФ. Трудовой договор с ним может быть расторгнут только по основаниям, предусмотренным ТК и иными федеральными законами.

**4.** Работа в представительстве Российской Федерации за границей может быть досрочно прекращена в случае выявления у работника определенных заболеваний. Список заболеваний, препятствующих работе в представительстве Российской Федерации за границей, утвержден Постановлением Правительства РФ от 10.04.2003 N 208.

Статья 341.1. Общие положения

Комментарий к статье 341.1

**1.** Комментируемая статья по существу в самом общем виде определяет гарантии для работников, временно направляемых к физическому или юридическому лицу, которые фактически будут использовать их труд.

В соответствии со ст. 56.1 ТК заемный труд запрещен, однако он по буквальному смыслу ч. 2 ст. 56.1 ТК рассматривается как постоянное осуществление работником своей трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Часть 2 указанной статьи фактически разрешает осуществление такой деятельности на временной основе, предусматривая необходимость установления особенностей регулирования труда работников, направленных к физическим или юридическим лицам, не вступавшим с ними в трудовые отношения.

**2.** Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе:

1) частные агентства занятости - юридические лица, зарегистрированные на территории РФ и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2) другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом, в случаях, если работники с их согласия направляются временно к:

- юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне;

- юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;

- юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной (ч. 3 ст. 18.1 Закона о занятости).

Порядок и требования аккредитации частных агентств занятости установлены ч. ч. 5 - 6 ст. 18.1 **Закона о занятости**. Правила аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) утверждены Постановлением Правительства РФ от 22.09.2018 N 1129.

**3.** Гарантиями, призванными обеспечить соблюдение прав и законных интересов работников, направляемых для выполнения работы к физическим или юридическим лицам, не являющимся их работодателями, выступают:

1) временный характер такой работы;

2) необходимость согласия работников на направление к определенному физическому или юридическому лицу;

3) государственный контроль за деятельностью частных агентств занятости;

4) гарантии оплаты труда работника в соответствии с выполняемой работой и не ниже, чем это установлено для других работников принимающей стороны, выполняющих аналогичную трудовую функцию;

5) гарантии охраны труда, включая обеспечение средствами защиты, предоставление компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, расследование несчастного случая на производстве;

6) законодательное установление обязательств частного агентства занятости и принимающей стороны по отношению к работнику.

**4.** В целях защиты прав работников принимающей стороны и исключения конфликта интересов между работниками частного агентства занятости и работниками принимающей стороны **Закон о занятости** устанавливает специальные запреты. В соответствии с ч. 12 ст. 18.1 указанного Закона направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается в целях:

1) замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны;

2) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны;

3) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством, в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней.

**5.** Для обеспечения безопасности ведения работ и охраны здоровья как работников, так и населения направление работников частными агентствами занятости для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается также в целях:

1) выполнения на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством РФ к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ;

2) выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством РФ отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда;

3) замещения отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием принимающей стороны, если наличие работников, замещающих соответствующие должности, является условием получения принимающей стороной лицензии или иного специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ;

4) выполнения работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река - море) плавания (ч. 13 ст. 18.1 **Закона о занятости**).

Перечни отдельных видов работ, в целях выполнения которых на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством РФ к опасным производственным объектам I и II классов опасности, не допускается направление работников частными агентствами занятости для работы у физических лиц или юридических лиц, не являющихся работодателями данных работников, по договору о предоставлении труда работников (персонала) утверждены Приказом Минтруда России, Ростехнадзора от 11.11.2015 N 858н/455.

**6.** Часть 14 ст. 18.1 **Закона о занятости** предусматривает возможность установления федеральными законами дополнительных ограничений на направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала). Такие ограничения до настоящего времени не установлены. Однако исходя из смысла и общих положений законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе невозможно направление персонала для замещения должностей названных видов службы.

Статья 341.2. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Комментарий к статье 341.2

**1.** Работодателем лиц, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), является это агентство. Именно оно несет всю полноту ответственности за соблюдение трудового законодательства и прав своих работников. Поэтому законодатель возлагает на него дополнительную обязанность по осуществлению контроля за действиями принимающей стороны (ч. 10 ст. 341.2 ТК), с которой работника не связывают трудовые отношения.

**2.** Трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, должен содержать условие о выполнении трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями для работника. Таким образом, работник, вступая в трудовые отношения и подписывая трудовой договор, выражает свое согласие на использование своего труда в соответствии с договором о предоставлении труда работников (персонала).

Других особенностей трудовой договор, заключаемый с частным агентством занятости, не содержит, из чего следует вывод о том, что работник в полной мере пользуется защитой, предоставляемой ему трудовым законодательством, включая обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**3.** Перед направлением работника для работы у принимающей стороны с ним заключается дополнительное соглашение, в котором указываются сведения о принимающей стороне и действующем между частным агентством занятости и соответствующим физическим или юридическим лицом договоре о предоставлении труда работников (персонала).

При изменении принимающей стороны заключается новое дополнительное соглашение.

Такие правила введены законодателем в целях обеспечения определенности правового положения работника и сообщения ему сведений, необходимых для обращения в надзорные органы и в суд.

Важно подчеркнуть, что получение работником экземпляра дополнительного соглашения должно подтверждаться его подписью.

**4.** Заключение договора о предоставлении труда работников (персонала) возможно лишь в установленных законом случаях, перечисленных в ч. 2 комментируемой статьи.

При этом надо иметь в виду, что временное исполнение обязанностей отсутствующих работников не должно включать замену участвующих в забастовке работников принимающей стороны и других работников в случаях, предусмотренных ч. 12 ст. 18.1 **Закона о занятости** (см. коммент. к ст. 341.1 ТК).

Направление работников к индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг, также связано с некоторыми дополнительными условиями. Если число работников, привлекаемых по договору о предоставлении труда работников (персонала) для проведения таких работ, превышает 10% среднесписочной численности работников принимающей стороны, решение о заключении с частным агентством занятости договора о предоставлении труда работников (персонала) принимающая сторона принимает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов ст. 372 ТК (ч. 10 ст. 18.1 **Закона о занятости**).

**5.** Для лиц, которые обычно испытывают трудности с поиском работы: обучающихся по очной форме обучения; одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей; лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, - установлены особые правила. Они могут заключать трудовой договор с частным агентством занятости для использования своего труда в соответствии с договором о предоставлении труда работников (персонала) во всех случаях, когда ТК или иными федеральными законами предусмотрена возможность заключения срочного трудового договора. Например, на время выполнения временных (до двух месяцев) работ; для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы); для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств и в других случаях, указанных в ст. 59 ТК (за исключением случаев, перечисленных в ч. 2 комментируемой статьи).

**6.** Направление персонала осуществляется по договору о предоставлении труда работников (персонала), по которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем (ч. 2 ст. 18.1 **Закона о занятости**).

Такой договор не назван ГК РФ в качестве отдельного вида гражданско-правового договора. В силу приведенного положения **Закона о занятости**, упоминающего услуги, можно отнести его к договорам возмездного оказания услуг.

**7.** С 01.01.2016 все договоры о предоставлении труда должны заключаться в соответствии со ст. 18.1 **Закона о занятости**, заключение договоров аутстаффинга, аутсорсинга и подобных им вступает в прямое противоречие с положениями ст. 56.1 ТК.

**8.** К существенным условиям договора о предоставлении труда работников (персонала) относятся, в частности, срок, на который предоставляется труд работников (персонала), и условие о соблюдении заказчиком (принимающей стороной) установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ч. 11 ст. 18.1 **Закона о занятости**).

Срок договора определяется с учетом положений ч. ч. 2 и 3 ст. 341.2. Так, если работники направляются к заказчику - индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с заведомо временным расширением производства или объема оказываемых услуг, срок договора составляет не более 9 месяцев. Если направляются работники, указанные в ч. 3 ст. 341.2, срок договора должен коррелировать с положениями ТК, определяющими порядок заключения срочного трудового договора (ст. 59).

**9.** Как это следует из ч. 8 комментируемой статьи, в договоре могут найти отражение условия, связанные с организацией трудового процесса направляемого работника и с его обязанностями по соблюдению правил внутреннего распорядка и бережному отношению к имуществу принимающей стороны, а также к имуществу ее работников.

Эти условия могут предусматриваться и в дополнительных соглашениях к трудовому договору работника, направляемого для использования его труда по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Таким образом, как договор о предоставлении труда работников (персонала), так и дополнительное соглашение к трудовому договору могут содержать обязанности и права принимающей стороны по отношению к работнику (а не к частному агентству занятости, выступающему стороной договора о предоставлении труда), и права и обязанности работника по отношению к принимающей стороне (а не к частному агентству, являющемуся работодателем).

**10.** Трудовой кодекс и **Закон о занятости** не упоминают о необходимости обеспечить права работника на участие в коллективно-договорном процессе и о распространении на него коллективного договора, заключенного принимающей стороной со своими работниками. Вместе с тем решение этих вопросов Международная организация труда считает важным и полагает, что в отношении свободы объединения и ведения коллективных переговоров так же, как в отношении продолжительности рабочего времени, безопасности и гигиены труда, возмещения вреда, причиненного здоровью работника и др., государство, ратифицировавшее Конвенцию от 19.06.1997 N 181 "О частных агентствах занятости", должно принимать необходимые меры, обеспечивающие адекватную защиту работников.

Российская Федерация не ратифицировала указанную Конвенцию и формально не обязана ее исполнять, однако, учитывая количество принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, которые так или иначе касаются социального партнерства в целом и участия работников в осуществлении конкретных его форм, можно предположить, что разрешение поставленной проблемы небезразлично и в системе правового регулирования Российской Федерации.

**11.** В соответствии с ч. 9 комментируемой статьи сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны вносятся в трудовую книжку работника. Однако соответствующих предписаний Инструкция по заполнению трудовых книжек не содержит. Поэтому внести соответствующие записи не представляется возможным, хотя внесение записи в трудовую книжку может быть весьма значимым для работника с точки зрения подтверждения его профессиональной деятельности, квалификации, опыта работы, условий труда и т.п.

**12.** На частное агентство, которое является работодателем работников, направляемых по договору предоставления труда работников (персонала), возложена обязанность контролировать действия принимающей стороны и обеспечивать тем самым соблюдение трудовых прав работников. Им должна поручаться работа, соответствующая той трудовой функции, которая определена трудовым договором с конкретным работником, не должно допускаться нарушение норм трудового законодательства.

Контроль может осуществляться на основе той информации, которая предоставляется принимающей стороной в соответствии с действующим законодательством. В частности, в случаях отстранения или недопущения к работе направленного работника принимающая сторона обязана известить частное агентство (абз. 4 ч. 8 комментируемой статьи); по смыслу ст. 341.4 ТК до частного агентства должна быть доведена информация о несчастном случае, произошедшем с работником. Очевидно, работодатель должен быть извещен и о случаях причинения работником имущественного ущерба принимающей стороне или нарушения правил внутреннего трудового распорядка.

Работник также вправе информировать частное агентство о нарушении принимающей стороной условий договора или требований законодательства.

В качестве своеобразной формы контроля за действиями принимающей стороны можно рассматривать и участие частного агентства в работе комиссии по расследованию несчастного случая на производстве (ст. 341.4 ТК).

Вместе с тем комментируемая статья оставляет открытым вопрос о возможности проведения каких-либо проверок деятельности принимающей стороны путем посещения рабочих мест направленных работников, проверки документов и т.п., а самое главное - последствий таких мероприятий. Не обладая властными полномочиями, частное агентство занятости может лишь обратиться в Федеральную инспекцию труда или поставить вопрос о досрочном расторжении договора о предоставлении труда работников (персонала). Возможно и обращение в суд с требованием об обеспечении надлежащего исполнения обязательств по договору.

Принимающая сторона не вправе препятствовать частному агентству занятости в осуществлении указанного контроля. Однако закон не устанавливает правовых последствий невыполнения этого требования. Ответственность за создание препятствий в осуществлении контроля законом не установлена. Вряд ли она будет устанавливаться и договором о предоставлении труда работников (персонала).

Статья 341.3. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Комментарий к статье 341.3

**1.** Комментируемая статья является отсылочной. В настоящее время не принято федерального закона, который устанавливал бы особенности регулирования труда работников, направляемых к другим юридическим лицам, работодателем, не являющимся частным агентством занятости.

**2.** В соответствии с ч. 3 ст. 18.1 **Закона о занятости** любое юридическое лицо вправе предоставить труд работников (персонала) с их согласия, если направление осуществляется к юридическим лицам, указанным в данной норме (см. коммент. к ст. 341.1 ТК). Условия и порядок осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) юридическими лицами, не относящимися к частным агентствам занятости, также должны устанавливаться федеральным законом, который пока не принят. Поэтому в настоящее время вряд ли можно утверждать, что такая деятельность возможна.

Статья 341.4. Расследование несчастного случая, происшедшего с работником, направленным временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны

Комментарий к статье 341.4

**1.** Работникам, направленным для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала), гарантируется защита их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, включая расследование несчастного случая на производстве.

Как следует из предписания ст. 341.4 ТК, расследование осуществляется в порядке, установленном ст. ст. 229 - 229.3, 230 ТК, с соблюдением особенностей, предусмотренных для групповых несчастных случаев, несчастных случаев со смертельным исходом и т.д.

**2.** К сожалению, с включением в состав ТК комментируемой главы нормы, регламентирующие порядок расследования несчастного случая на производстве, не подверглись изменению: они не предусматривают специфики расследования несчастного случая, произошедшего с работником, направленным для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала). Правовые положения гл. 53.1 ТК также не устанавливают конкретных обязанностей частного агентства занятости (иного юридического лица) и принимающей стороны по обеспечению охраны труда работников, направляемых для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала), их социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Однако с учетом требования ст. 341.4 ТК и общих гарантий права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220 ТК), можно сделать некоторые выводы относительно обязанностей принимающей стороны, правового положения работника и особенностей проведения расследования несчастного случая.

**3.** Прежде всего важно подчеркнуть, что принимающая сторона должна выполнить обязанности работодателя при несчастном случае (ст. 228 ТК), т.е.:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ст. 228.1 ТК, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с установленным порядком.

**4.** Для формирования комиссии по расследованию несчастного случая о случившемся должен быть извещен работодатель пострадавшего работника, т.е. частное агентство занятости либо иное юридическое лицо, заключившее договор о предоставлении труда работников (персонала). Представитель работодателя, направившего работника, с которым произошел несчастный случай, включается в состав комиссии по расследованию несчастного случая.

Очевидно, для соблюдения установленных законом сроков расследования в извещении должна быть указана дата начала работы комиссии.

В целях проведения оперативного расследования несчастного случая на производстве и защиты прав и интересов пострадавшего работника установлено правило о невозможности изменения сроков расследования в случае несвоевременного прибытия такого представителя (ч. 5 ст. 229 ТК). Сроки расследования установлены ст. 229.1 ТК в зависимости от вида несчастного случая, его последствий и времени его обнаружения.

**5.** По результатам расследования оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме (ч. 1 ст. 230 ТК). Один экземпляр этого акта должен быть выдан пострадавшему работнику, другой с копиями материалов расследования - направлен его работодателю.

**6.** Работник, направленный частным агентством занятости (иным юридическим лицом) по договору предоставления труда работников (персонала), как уже отмечалось (см. коммент. к ст. 341.2 ТК), состоит в трудовых отношениях (выполняет работу на основании трудового договора) и, соответственно, согласно ст. 5 **Закона о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний** подлежит обязательному социальному страхованию указанного вида, а потому имеет право на обеспечение по страхованию, предусмотренное данным Законом.

Статья 341.5. Субсидиарная ответственность по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Комментарий к статье 341.5

**1.** Субсидиарная ответственность принимающей стороны установлена как в отношении обязательств, связанных с оплатой труда и материальной ответственностью работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, так и в отношении иных обязательств по трудовому договору. Из этого следует, что к принимающей стороне может быть обращено требование, связанное с выполнением любого обязательства по трудовому договору.

**2.** Субсидиарная - дополнительная к ответственности другого лица, являющегося основным должником, - ответственность упоминается ТК всего дважды: в ч. 12 ст. 20 применительно к собственнику имущества, учредителю (участнику) юридического лица, который несет субсидиарную ответственность по вытекающим из трудовых отношений обязательствам в тех случаях, когда такая ответственность установлена законодательством по обязательствам юридического лица, и в комментируемой статье.

Институт субсидиарной ответственности в трудовом праве не разработан, поэтому на практике, очевидно, придется использовать некие аналогии с положениями, выработанными гражданским правом.

По общему правилу (ст. 399 ГК РФ) требование в первую очередь предъявляется к основному должнику и только в том случае, когда основной должник отказался удовлетворить требование кредитора или кредитор не получил от него в разумный срок ответа на предъявленное требование, оно может быть предъявлено лицу, несущему субсидиарную ответственность.

**3.** Установление субсидиарной ответственности принимающей стороны является своего рода паллиативом, поскольку четко разделить "зоны ответственности" работодателя и принимающей стороны законодателю не удалось.

Статья 342. Стороны трудового договора в религиозной организации

Комментарий к статье 342

**1.** Конституция РФ гарантирует каждому свободу совести, свободу вероисповедания, включая право исповедовать индивидуально или совместно с другими любую религию или не исповедовать никакой, свободно выбирать, иметь и распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними (ст. 28).

**Закон о свободе совести**, развивая конституционные положения, предоставляет гражданам право создавать религиозные объединения.

Религиозным объединением признается добровольное объединение граждан РФ, иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории РФ, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры и обладающее соответствующими этой цели признаками: вероисповедание; совершение богослужений, других религиозных обрядов и церемоний; обучение религии и религиозное воспитание своих последователей.

Религиозные объединения могут создаваться в форме религиозных групп и религиозных организаций.

Религиозные группы не являются юридическими лицами, не подлежат государственной регистрации и, как показывает практика, не являются работодателями.

Религиозной организацией признается добровольное объединение граждан РФ, иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории РФ, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры и в установленном законом порядке зарегистрированное в качестве юридического лица.

Религиозные организации в зависимости от территориальной сферы своей деятельности подразделяются на местные и централизованные.

**2.** Местной признается религиозная организация, состоящая не менее чем из 10 участников, достигших возраста 18 лет и постоянно проживающих в одной местности либо в одном городском или сельском поселении.

Централизованной признается религиозная организация, состоящая в соответствии со своим уставом не менее чем из трех местных религиозных организаций.

Централизованная религиозная организация, структуры которой действовали на территории РФ на законных основаниях на протяжении не менее 50 лет на момент обращения указанной религиозной организации в регистрирующий орган с заявлением о государственной регистрации, вправе использовать в своих наименованиях слова "Россия", "российский" и производные от них.

Религиозной организацией признается также учреждение или организация, созданные централизованной религиозной организацией в соответствии со своим уставом, имеющие цель и признаки, установленные федеральным законодательством, в т.ч. руководящий либо координирующий орган или учреждение, а также учреждение профессионального религиозного образования.

Органы государственной власти при рассмотрении вопросов, затрагивающих деятельность религиозных организаций в обществе, учитывают территориальную сферу деятельности религиозной организации и предоставляют соответствующим религиозным организациям возможность участия в рассмотрении указанных вопросов.

**3.** Религиозные организации вправе быть работодателями для тех граждан, которые желают осуществлять в таких организациях трудовую деятельность. Так, ст. 24 **Закона о свободе совести** регулирует вопросы трудовых правоотношений в религиозных организациях, в частности предусматривает, что религиозные организации в соответствии со своими уставами вправе заключать трудовые договоры (контракты) с работниками.

Условия труда и его оплата устанавливаются в соответствии с законодательством РФ трудовым договором (контрактом) между религиозной организацией (работодателем) и работником.

На граждан, работающих в религиозных организациях по трудовым договорам (контрактам), распространяется законодательство РФ о труде. Работники религиозных организаций, а также священнослужители подлежат социальному обеспечению, социальному страхованию и пенсионному обеспечению в соответствии с законодательством РФ.

**4.** Комментируемая статья признает работодателем религиозную организацию, зарегистрированную в установленном законом порядке и заключившую с работником письменный трудовой договор.

Работниками религиозных организаций могут быть лица, достигшие 18-летнего возраста, свободно и без принуждения сделавшие свой выбор и способные нести всю полноту ответственности, в т.ч. и материальную (в отличие от общих положений законодательства о труде, допускающего привлечение к труду с 15-летнего возраста).

Кодекс не устанавливает иных требований к работникам религиозных организаций, кроме достижения 18-летнего возраста. Вместе с тем при выборе работников каждая религиозная организация может установить требования о принадлежности к той или иной религии, об уважении ее основных заповедей, о соблюдении устанавливаемых религиозным объединением обрядов, постов и обязательных правил.

Данный вывод основывается на положениях ч. 3 ст. 3 ТК: не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Статья 343. Внутренние установления религиозной организации

Комментарий к статье 343

**1.** Согласно **Закону о свободе совести** религиозные организации действуют в соответствии со своими внутренними установлениями, если они не противоречат законодательству РФ, и обладают правоспособностью, предусматриваемой в их уставах (ст. 15).

При этом внутренние установления религиозных организаций не должны противоречить законодательству РФ.

Уставы религиозных организаций предоставляют органам этих организаций право принимать внутренние установления, которыми регулируются в т.ч. и особенности применения труда работников. Внутренние установления религиозной организации могут рассматриваться как особая разновидность локальных нормативных актов, принимаемых в пределах предоставленных им прав религиозными организациями.

**2.** Внутренние установления религиозной организации могут содержать положения о заключении трудовых договоров, условиях труда работников, заработной плате, премировании, особенностях исполнения трудовых функций, распределении обязанностей, материальной ответственности и др.

Эти установления могут содержать положения, определяющие правила поведения при исполнении работниками своих трудовых обязанностей, вытекающие из целей деятельности религиозной организации.

Порядок занятия должностей работниками в органах управления, предоставляемые им права и обязанности, пределы ответственности также могут определяться внутренними установлениями религиозной организации.

Кроме того, они определяют, какие именно органы религиозной организации вправе заключать трудовые договоры с работниками, какие условия должны быть включены в эти договоры. Внутренним установлением может быть определена и типовая форма трудового договора с работником, содержащая все необходимые для сторон условия.

**3.** Внутренние установления должны отражать специфику выполнения трудовой функции, обусловленную характером религиозного объединения, его уставными целями и задачами.

В то же время в трудовой договор не могут включаться условия, противоречащие действующему законодательству о труде и ухудшающие положение работников по сравнению с нормами ТК и иных нормативных правовых актов.

Особенности регулирования труда работников религиозных организаций должны предусматриваться только для той сферы, которая определена комментируемой главой ТК и непосредственно связана со спецификой религиозных организаций. Так, невозможно включение в договор с работником религиозной организации положений, касающихся, например, оплаты за труд полностью в натуральной форме, изменения условий привлечения к дисциплинарной ответственности и санкций, применяемых за дисциплинарный проступок, лишения работников права на отпуск и замены его денежной компенсацией. В соответствии со ст. 9 ТК такие условия должны признаваться не подлежащими применению.

Статья 344. Особенности заключения трудового договора с религиозной организацией и его изменения

Комментарий к статье 344

**1.** Комментируемая статья позволяет при наличии соглашения сторон заключать трудовые договоры с работниками религиозных организаций на определенный срок. Такое решение представляется оправданным, т.к. дает религиозным организациям возможность заключать трудовые договоры после утверждения бюджетов на соответствующий период, а также избегать конфликтов, связанных с неплатежами или несвоевременной выплатой заработной платы.

При установлении срока трудового договора следует учитывать, что, несмотря на то что религиозным организациям предоставлены довольно широкие полномочия по заключению срочных трудовых договоров, срочность договора должны быть обоснована, в противном случае довольно высок риск признания срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок.

Более того, если первоначально с работником был заключен трудовой договор на неопределенный срок, то изменение вида такого договора путем включения в него условия о сроке его действия в одностороннем порядке не допускается.

Из этого же исходит и судебная практика. З. обратилась в суд с иском к местной религиозной организации православный приход Свято-Троицкого храма г. Козьмодемьянска Республики Марий Эл Йошкар-Олинской и Марийской епархии Русской Православной Церкви о признании приказов незаконными, восстановлении на работе. В обоснование иска З. указала на то, что при приеме на работу с ней был заключен трудовой договор на неопределенный срок. Впоследствии она была уведомлена о том, что в трудовой договор вносятся изменения в части срока действия договора. Впоследствии трудовой договор, заключенный с нею, был прекращен по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК - в связи с истечением срока действия трудового договора. Полагает увольнение незаконным, поскольку не давала согласия на изменение условий трудового договора, у работодателя отсутствовали основания для внесения изменений в трудовой договор.

Суд удовлетворил требования истицы. В кассационной жалобе приход просил решение суда отменить и вынести по делу новое решение, ссылаясь на его незаконность, неправильное определение судом обстоятельств, имеющих значение для дела, несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела, неправильное применение норм материального и процессуального права.

Судебная коллегия не нашла оснований к отмене решения суда. В соответствии со ст. 72 ТК изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора допускаются только с письменного согласия работника.

Из материалов дела следует, что З. не согласилась с изменением срока действия трудового договора и не подписала соответствующие дополнения к трудовому договору. Однако работодатель односторонне внес изменения в трудовой договор, посчитав срок его действия до... года. При этом каких-либо законных оснований для изменения срока действия трудового договора ответчик не указал в уведомлении, а также не представил в суд первой инстанции доказательств законности и необходимости внесения соответствующих изменений в трудовой договор.

**2.** Заключая трудовой договор с религиозной организацией, работник обязуется выполнять любую не запрещенную ТК или иным федеральным законом работу, определенную договором. Это означает, что при заключении такого договора религиозная организация не применяет ни Единый тарифно-квалификационный справочник должностей, ни соответствующие положения профессиональных стандартов (см. ст. 57 и коммент. к ней).

В соответствии с ТК и внутренними установлениями религиозной организации в трудовой договор включаются по соглашению сторон обязательные и дополнительные условия, а также вносятся все необходимые сведения.

Об обязательных и дополнительных условиях трудового договора см. ст. 57 ТК.

**3.** Приведенный в ст. 57 ТК перечень условий можно рассматривать в качестве минимального. С внутренних установлений религиозных объединений и уставов религиозных объединений заключаемые трудовые договоры могут содержать и иные положения, существенные для сторон.

В соответствии с законодательством РФ религиозным организациям предоставлено право проводить религиозные обряды в лечебно-профилактических и больничных учреждениях, детских домах, домах-интернатах для престарелых и инвалидов, в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, по просьбам находящихся в них граждан в помещениях, специально выделяемых администрацией для этих целей.

Командование воинских частей с учетом требований воинских уставов не препятствует участию военнослужащих в богослужениях, других религиозных обрядах и церемониях.

Религиозные обряды могут проводиться по просьбе граждан по месту их жительства. Возможны случаи, когда информация о таких обрядах не должна разглашаться лицами, работающими по трудовым договорам в религиозных организациях.

Следовательно, в договоры с такими работниками могут включаться условия о неразглашении конфиденциальной информации.

**4.** В трудовые договоры могут включаться по соглашению сторон условия об обучении новым специальностям и профессиям, о совмещении должностей, введении суммированного учета рабочего времени, условий работы с ненормированным рабочим днем в соответствии с перечнем, утверждаемым органами управления религиозными организациями, и др.

**5.** По общему правилу, установленному ст. 72 ТК, изменение трудовой функции работника или изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

Вместе с тем религиозная организация, равно как и работодатель - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, вправе в одностороннем порядке изменять определенные сторонами трудового договора условия, произвольно, без учета причин, связанных с изменениями организационных или технологических условий труда.

Комментируемая статья вводит, таким образом, упрощенный порядок изменения определенных сторонами условий труда в религиозных организациях.

При необходимости изменить определенное сторонами условие трудового договора религиозная организация направляет работнику письменное уведомление, в котором могут содержаться мотивы необходимости такого изменения. Указанное уведомление направляется работнику не менее чем за семь календарных дней до их введения.

В том случае, если работник отказывается от работы в новых условиях, трудовой договор с ним может быть расторгнут по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК, с выплатой работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

Статья 345. Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях

Комментарий к статье 345

**1.** Статья 345 распространяет на работников религиозных организаций общие нормы ТК об установлении нормальной продолжительности рабочего времени. Иными словами, религиозные организации должны соблюдать нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю (ст. 91 ТК).

Уполномоченные лица религиозной организации обязаны вести учет времени, проработанного каждым работником.

**2.** Исходя из режимов осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями, для работников могут устанавливаться суммированный учет рабочего времени, ненормированный рабочий день, режим разделения рабочего дня на части.

По соглашению с работником может вводиться режим неполного рабочего времени.

Работники религиозных организаций могут привлекаться к работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочным работам только в случаях, предусмотренных ТК. Ограничения для отдельных категорий работников (женщины, инвалиды и проч.) на привлечение к сверхурочным работам, работам в ночное время полностью сохраняют свою силу в религиозных организациях. При этом работникам должны быть выплачены все суммы, предусмотренные законодательством.

Статья 346. Материальная ответственность работников религиозных организаций

Комментарий к статье 346

**1.** Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает его по правилам, определенным ТК и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет освобождения стороны этого договора от предусмотренной материальной ответственности.

**2.** В дополнение к общим нормам ТК ст. 346 предоставляет религиозной организации право заключать с работниками договоры о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации.

Статья 347. Прекращение трудового договора с работником религиозной организации

Комментарий к статье 347

**1.** Комментируемая статья предоставляет работодателю - религиозной организации право включать в трудовые договоры дополнительные основания их прекращения. Установление подобных оснований объясняется спецификой религиозной организации и особенностями исполнения трудовой функции работником.

Как и во всех подобных случаях, дополнительные основания прекращения трудового договора должны быть изложены так, чтобы исключить разногласия и неоднозначные толкования.

**2.** В трудовые договоры с работниками религиозной организации могут включаться следующие дополнительные основания увольнения: неуважительное отношение к святыням; небрежное отношение к имуществу религиозной организации; невыполнение конкретных положений внутренних установлений религиозной организации; разглашение сведений, составляющих конфиденциальную информацию; грубость с прихожанами. Сроки предупреждения о таком увольнении, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с увольнением, определяются трудовым договором.

**3.** Очевидно, если увольнение работника по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором, связано с совершением дисциплинарного проступка, то процедура увольнения должна соответствовать требованиям ст. ст. 192 и 193 ТК. Увольнение за совершение виновных действий (бездействие) не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерном поведении работника, его вине, без соблюдения установленного законом порядка применения данной меры ответственности, что в случае возникновения спора подлежит судебной проверке.

Как указал Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15.03.2005 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", иное вступало бы в противоречие с вытекающими из ст. ст. 1, 19 и 55 Конституции РФ общими принципами юридической ответственности.

Статья 348. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций

Комментарий к статье 348

Споры, возникающие между работником и религиозной организацией, должны быть урегулированы путем переговоров.

Если в ходе таких переговоров стороны не достигли договоренности, рассмотрение спора в установленном законом порядке переносится в суд.

Статья 348.1. Общие положения

Комментарий к статье 348.1

**1.** Данная глава расширила содержание специального раздела ТК, посвященного особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. К имеющимся главам добавлена глава "Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров", которая способствует стабильности установления с этой категорией работников трудовых отношений, более эффективной защите их трудовых прав.

До выделения специальной главы, посвященной регулированию труда спортсменов и тренеров, их труд частично регулировался отдельными правовыми нормами, включенными в различные разделы ТК. К ним относятся ст. 59 (заключение срочного трудового договора по соглашению сторон) в разделе "Трудовой договор"; ст. 94 (установление продолжительности ежедневной работы (смены), ст. 96 (работа в ночное время) в разделе "Рабочее время"; ст. 113 (работа в выходные и нерабочие праздничные дни) в разделе "Время отдыха"; ст. 153 (оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни) и ст. 157 (оплата времени простоя) в разделе "Оплата и нормирование труда".

Кроме того, в ТК предусматривалось нераспространение на профессиональных спортсменов запрещения направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (ст. 268).

В настоящее время положения, касающиеся профессиональных спортсменов, из этих статей исключены, поскольку их условия труда регулируются главой "Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров".

**2.** Эта глава распространяется на две категории работников: на спортсменов, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным мероприятиям и участию в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта, и на тренеров, призванных проводить со спортсменами тренировочные мероприятия и осуществлять руководство состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов. Другой стороной трудовых отношений с этими категориями работников являются работодатели, которыми могут быть как юридические лица, так и физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей. В отличие от общего правила физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, исключены из числа работодателей, имеющих право заключать трудовой договор со спортсменами и тренерами.

**3.** Комментируемая статья не только предусматривает субъектов трудового отношения, на которых распространяются специальные нормы, но и определяет формы выражения этих норм. По существу, эта статья воспроизводит источники трудового права, содержащиеся в ст. 5 ТК. Особенности касаются только локальных нормативных актов, которые должны учитывать нормы, утвержденные соответствующими спортивными федерациями. Локальные нормативные акты, принятые без учета этого требования, не должны применяться. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Комментируемая статья свидетельствует о дальнейшем расширении договорного регулирования, а также регулирования на локальном уровне. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты могут устанавливать особенности режима рабочего времени спортсменов, тренеров, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты труда спортсменов, тренеров в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Что касается возможного ограничения прав спортсменов и тренеров, снижения уровня их гарантий, связанных с особенностями профессиональной деятельности этих категорий работников, то такие ограничения могут устанавливаться только главой "Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров" или иными нормативными правовыми актами в случаях и порядке, предусмотренных этой главой.

Статья 348.2. Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами, с тренерами

Комментарий к статье 348.2

**1.** Согласно этой статье со спортсменами и тренерами может заключаться как трудовой договор на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор. Срочные трудовые договоры заключаются по соглашению сторон без учета характера работы и условий ее выполнения. Срок такого договора устанавливается в соответствии с общим правилом - не более пяти лет. В пределах этого срока стороны могут заключать трудовой договор на любой период работы. Минимальный срок трудового договора не определен.

Если возникает спор, связанный с признанием срочного трудового договора со спортсменом трудовым договором, заключенным на неопределенный срок, то суды должны исходить из того, что заключение срочного трудового договора со спортсменом является обоснованным, если такой договор заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя (п. 7 **Постановления Пленума ВС РФ от 24.11.2015 N 52**).

Комментируемая статья, учитывая особенности профессиональной деятельности спортсменов и тренеров, расширяет перечень обязательных условий трудового договора по сравнению со ст. 57 ТК, а также предусматривает дополнительные условия, которые могут быть включены в этот договор по соглашению сторон.

**2.** Обязательные условия дифференцируются в зависимости от того, с кем работодатель заключает трудовой договор: со спортсменом или с тренером. Спортсмен принимает на себя обязательства: соблюдать спортивный режим, установленный работодателем; выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям; принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя; соблюдать общероссийские и утвержденные международными антидопинговыми организациями антидопинговые правила, проходить допинг-контроль; предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля. Обязательным условием трудового договора с тренером является его обязанность соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами). В статье указаны и соответствующие обязанности другой стороны трудового договора - работодателя, осуществляющего прием на работу спортсменов и тренеров. На него возлагается обязанность обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера, а также застраховать его жизнь и здоровье, имея в виду и медицинское страхование в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг, сверх установленных программами обязательного медицинского страхования, с указанием условий этих видов страхования.

При рассмотрении дел по спорам, касающимся исполнения спортсменом обязанности соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям, следует исходить из того, что спортивный режим определяется с учетом содержания локальных нормативных актов, принятых работодателем, трудового договора, заключенного спортсменом, и положений (регламентов) о спортивных соревнованиях, в которых спортсмен принимает участие (п. 14 **Постановления Пленума ВС РФ от 24.11.2015 N 52**).

**3.** Комментируемая статья наряду с обязательными условиями трудового договора предусматривает и дополнительные условия, которые являются общими как для спортсмена, так и для тренера. Одни из них связаны с защитой персональных данных работника, другие - с обязательствами работодателя перед спонсором, другими лицами поддерживать торговую марку экипировки, которой они обеспечили спортсменов, тренеров. Так, в трудовом договоре может быть предусмотрено согласие спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копий трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующему виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена, тренера в состав спортивной сборной команды Российской Федерации - также на передачу копии трудового договора в орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта. К дополнительным условиям относится условие об обязанности спортсмена, тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем. Обращает на себя внимание предусмотренное в комментируемой статье положение о включении в трудовой договор условия о денежной выплате спортсменом в пользу работодателя в случае расторжения трудового договора по собственному желанию, а также по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям.

**4.** Важное значение для ознакомления работника с его условиями труда имеет ст. 68 ТК, которая обязывает работодателя до подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с документами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Соблюдение этого правила позволяет работнику заранее ознакомиться с требованиями, которые ему будут предъявлены. Возможна ситуация, что эти требования окажутся для него неприемлемыми и он откажется от заключения трудового договора. Комментируемая статья конкретизирует ст. 68 ТК, выделяя среди документов, с которыми следует знакомить спортсменов, тренеров под подпись, нормы, утвержденные общероссийскими спортивными федерациями, правила соответствующих видов спорта, положения (регламенты) о спортивных соревнованиях, условия договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями. Дополнительно указано, что такое ознакомление необходимо не только при приеме на работу, но и в период действия трудового договора. Если спортсмены, тренеры включены в состав спортивной сборной команды Российской Федерации, то с указанными нормами, правилами, положениями, условиями их обязана ознакомить общероссийская спортивная федерация по соответствующим виду или видам спорта.

Статья 348.3. Медицинские осмотры спортсменов

Комментарий к статье 348.3

**1.** Комментируемая статья в целях охраны здоровья спортсменов предусматривает проведение медицинских осмотров. Осмотры могут быть предварительными, периодическими и внеочередными. Спортсмены не могут быть допущены к тренировкам, соревнованиям, если они не прошли обязательный медицинский осмотр, а при непрохождении предварительного медицинского осмотра с ними не заключают трудовой договор. Отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского осмотра является нарушением трудовой дисциплины (п. 35 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

В целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма обязательные периодические медицинские осмотры проводятся в течение всего действия трудового договора, но не реже одного раза в год.

**2.** В дополнение к общим правилам комментируемая статья предусматривает возможность проведения внеочередных медицинских осмотров по просьбе спортсменов. В ряде случаев инициатором таких осмотров могут быть и другие лица. Так, согласно Рекомендациям 35-й Всемирной медицинской ассамблеи всем судейским комиссиям по боксу предоставлено право прервать в любой момент поединок для осмотра врачом участника состязания и прекращения этого поединка по результатам осмотра. Соответствующие медицинские осмотры проводятся также в Российской Федерации.

**3.** Все медицинские осмотры проводятся за счет собственных средств работодателя, а за спортсменами сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Статья 348.4. Временный перевод спортсмена к другому работодателю

Комментарий к статье 348.4

**1.** Комментируемая статья предусматривает новый вид перевода, неизвестный ранее ТК. В отличие от ст. 72.2 ТК, допускающей временный перевод на другую работу у того же работодателя, ст. 348.4 посвящена временному переводу спортсмена к другому работодателю. Срок такого перевода не должен превышать один год. В течение этого периода может быть установлен любой срок, в соответствии с которым спортсмен будет выполнять свою трудовую функцию у другого работодателя.

Поскольку временный перевод осуществляется к другому работодателю, закон предусмотрел жесткое условие, при котором возможен такой перевод: отсутствие у работодателя, с которым был заключен трудовой договор, возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях. Такой длительный простой может привести к деквалификации спортсмена, а временный перевод к другому работодателю позволяет избежать неблагоприятных последствий, вызванных отсутствием спортивных соревнований.

Временный перевод к другому работодателю осуществляется при наличии заинтересованности всех сторон: спортсменов, работодателя, с которым был заключен трудовой договор, работодателя, куда временно переводится спортсмен.

Комментируемая статья указывает, что такой перевод осуществляется по согласованию между работодателями и с письменного согласия спортсмена.

**2.** С переведенным работником заключается срочный трудовой договор, содержание которого определяется ст. ст. 57 и 348.2 ТК (см. коммент. к этой статье). Действие первоначального заключенного трудового договора приостанавливается. Закон использует термин "приостановки", хотя, по существу, поскольку заключается трудовой договор с другим работодателем, прежние права и обязанности по первоначальному договору прекращаются. Это касается как прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, так и прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, данного трудового договора. Исключение установлено лишь для прав и обязанностей спортсмена, связанных с его работой по совместительству. Разрешение на работу по совместительству необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

**3.** Часть 3 статьи предусматривает, что течение срока действия первоначально заключенного трудового договора на период временного перехода к другому работодателю не прерывается. По истечении этого периода первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме. Следует заметить, что вопрос о сроке действия первоначально заключенного трудового договора возникает лишь в том случае, когда был заключен срочный трудовой договор. Такой договор прекращается по истечении его срока, который определяется временем работы до временного перевода к другому работодателю и временем работы после такого перевода. Продолжительность временного перевода к другому работодателю в срок первоначально заключенного трудового договора не включается.

**4.** Спортсмен, работающий у другого работодателя в период временного перевода, наравне с основными работниками пользуется всеми правами: на оплату труда, установленную продолжительность рабочего времени, отдых и др. Определенность места работы спортсмена у работодателя, куда он временно переведен, гарантируется правилом о том, что работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю.

В случае если по истечении срока временного перевода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода, и возобновления первоначально заключенного трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается (ч. 7 ст. 348.4 ТК) со следующего рабочего дня после календарной даты окончания срока временного перевода по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК (перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (п. 17 **Постановления Пленума ВС РФ от 24.11.2015 N 52**).

**5.** По окончании временного перевода спортсмену предоставляется его прежняя работа, предусмотренная первоначально заключенным трудовым договором. Однако такая работа может быть предоставлена и до истечения временного перевода, если трудовой договор, заключенный на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, досрочно прекращается по любому из оснований, предусмотренных ТК. Этой особенностью трудовой договор, заключенный на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, отличается от соглашения о переводе на временную работу у того же работодателя, которое не может быть расторгнуто в одностороннем порядке: ни работодателем, ни работником.

При досрочном прекращении трудового договора, заключенного на период временной работы у другого работодателя, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой прекращается трудовой договор, заключенный на период временного перевода.

**6.** Положение о предоставлении прежней работы не всегда применяется. Возможна ситуация, когда спортсмен по истечении срока временного перевода к другому работодателю продолжает работать и ни одна из заинтересованных сторон (спортсмен, работодатель по месту временной работы, работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор) не требует прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода и возобновления первоначально заключенного трудового договора.

При таких обстоятельствах первоначально заключенный трудовой договор прекращается, а трудовой договор, заключенный на период временного перевода, продлевается на срок, определенный соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 348.5. Отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях

Комментарий к статье 348.5

1. Отстранение от участия в спортивных соревнованиях - временное недопущение спортсмена к участию в спортивных соревнованиях по основаниям, предусмотренным в ТК, в других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Общие основания отстранения от работы предусмотрены ст. 76 ТК. Дополнительные основания, распространяемые только на спортсменов, указаны в комментируемой статье: спортивная дисквалификация спортсмена; требование общероссийской спортивной федерации по соответствующему виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией.

Отстранение от участия в спортивных соревнованиях при наличии указанных обстоятельств является обязанностью работодателя. Поскольку по смыслу ст. 348.5 отстранение от участия в спортивных соревнованиях - это временная мера, она действует только на период до устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения. Так, по истечении срока, на который был дисквалифицирован спортсмен, возобновляется его участие в спортивных соревнованиях.

2. Особенностью отстранения от участия в спортивных соревнованиях является продолжение выполнения спортсменом обязанностей, связанных с тренировочными мероприятиями, с подготовкой к спортивным соревнованиям. Объем выполняемых им обязанностей сокращается только за счет обязанностей по участию в спортивных соревнованиях. Поэтому, в отличие от ст. 76 ТК, которая предусматривает, что заработная плата в период отстранения от работы, как правило, не начисляется, спортсмену, отстраненному от участия в спортивных соревнованиях, заработная плата выплачивается в размере, определенном трудовым договором, но не ниже размера, установленного ст. 155 ТК. Если руководствоваться этой статьей, то размер оплаты зависит от причины отстранения. Если спортсмен отстраняется от участия в спортивных мероприятиях в результате его виновных действий, то его оплата производится в соответствии с объемом выполненной работы. В тех же случаях, когда отстранение от спортивных соревнований признано по причинам, не зависящим ни от работодателя, ни от спортсмена, за ним сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

Статья 348.6. Направление спортсменов, тренеров в спортивные сборные команды Российской Федерации

Комментарий к статье 348.6

**1.** Согласно ст. 16 Федерального закона от 04.12.2007 N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" подготовку и формирование сборных команд осуществляют соответствующие федерации по видам спорта. Критерий для включения в состав сборной команды определяется Министерством спорта, туризма и молодежной политики РФ. В список основного состава сборной команды Российской Федерации включаются чемпионы Олимпийских игр, являющиеся гражданами Российской Федерации; спортсмены возрастной категории "мужчины и женщины", имеющие спортивную квалификацию не ниже мастера спорта и занявшие по итогам предыдущего спортивного сезона соответствующие места на официальных международных и всероссийских соревнованиях; спортсмены возрастной категории "юниоры, юниорки", переходящие в предстоящем спортивном сезоне в возрастную категорию "мужчины, женщины", имеющие спортивную квалификацию не ниже мастера спорта и занявшие по итогам прошедшего спортивного сезона соответствующие места на официальных международных и возрастных соревнованиях.

Направление спортсменов, тренеров в спортивные сборные команды Российской Федерации - признание их заслуг в том или ином виде спорта. В целях дальнейшего развития спорта и достижения высоких результатов работодатели участвуют в формировании сборных команд. Они обязаны по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации. Цель такого направления - участие в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

**2.** За спортсменами, тренерами, направленными в спортивные сборные команды Российской Федерации, сохраняется на время их отсутствия в течение срока действия трудового договора на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды место работы (должность) и средний заработок. Период, за который предоставляется эта гарантия, включает в себя время проезда к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, а также продолжительность участия в спортивных мероприятиях в составе указанной команды. Если расходы на время отсутствия спортсмена, тренера на рабочем месте несет работодатель, с которым был заключен трудовой договор, то расходы, связанные с участием в спортивных мероприятиях в составе сборной команды, осуществляются за счет средств федерального бюджета. К таким расходам относятся расходы по проезду, проживанию, обеспечению медикаментами и др. Порядок расходования бюджетных средств определяется федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями. В настоящее время соответствующие нормативные акты отсутствуют.

Статья 348.7. Особенности работы спортсмена, тренера по совместительству

Комментарий к статье 348.7

**1.** Профессиональная деятельность спортсменов и тренеров связана с интенсивными физическими и эмоциональными нагрузками. Работа у другого работодателя увеличивает эти нагрузки и может отрицательно сказаться на результатах их ежедневной работы у основного работодателя. Поэтому последний не всегда заинтересован, чтобы спортсмены, тренеры, заключившие с ним трудовой договор, выполняли дополнительную работу у другого работодателя в порядке совместительства. Вместе с тем в ряде случаев такая работа полезна для развития спорта, поскольку на условиях совместительства, как правило, принимаются на работу уже известные спортсмены и тренеры, имеющие высокие спортивные показатели.

Учитывая эти обстоятельства, ТК не запрещает работу по совместительству для спортсменов и тренеров, но требует разрешения работодателя по основному месту работы. Следует иметь в виду, что ограничение на дополнительную работу по совместительству спортсменов и тренеров действует только в том случае, если они поступают на такую же работу, т.е. в качестве спортсменов и тренеров. Работа по другим должностям в порядке совместительства не требует разрешения работодателя по основному месту работы.

**2.** При заключении со спортсменом, тренером трудового договора о работе по совместительству в нем обязательно должно быть указано, что работа выполняется на условиях совместительства. Статус совместителя не может быть автоматически изменен, если прекращается трудовой договор по основному месту работы. Для такой трансформации необходимо соглашение сторон, заключенное в письменной форме. Соответствующее требование предусмотрено в ст. 72 ТК.

Поскольку со спортсменом, тренером может быть заключен как трудовой договор на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор, любой вид трудового договора может трансформироваться в договор по основному месту работы при наличии соответствующего соглашения. Вместе с тем следует учитывать, что срочный трудовой договор, заключенный на условиях совместительства, после внесения в него изменения не становится договором на неопределенный срок. Этот договор прекращается с истечением срока его действия.

**3.** Специально выделен вопрос о совместительстве в период временного перевода к другому работодателю. В этом случае требуется получить разрешение на работу по совместительству как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

В случае заключения трудового договора о работе по совместительству с нарушением требований ст. 348.7 ТК такой договор подлежит прекращению по основанию, предусмотренному п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК (нарушение установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы) (п. 19 **Постановления Пленума ВС РФ от 24.11.2015 N 52**).

Статья 348.8. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет

Комментарий к статье 348.8

**1.** Лица до 18 лет относятся к той категории работников, которые находятся под особой заботой государства. Поэтому нормативные акты, регулирующие их труд, содержат дополнительные гарантии для данной категории работников. Различие между общими правовыми нормами и нормами, регламентирующими труд молодежи, юридически закреплено, главным образом, в институтах трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

Применительно к трудовому договору установлено правило о приеме на работу лиц моложе 18 лет только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования), и в дальнейшем, до достижения 18 лет, они ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Следует отметить, что такие медицинские осмотры проводятся независимо от выполняемой работы. Учитывается только возрастной фактор. Если заключается трудовой договор со спортсменом, не достигшим возраста 14 лет, то это возможно только с согласия одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра (обследования). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы спортсмена, не достигшего возраста 14 лет, и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития. Трудовой договор в этом случае со спортсменом, не достигшим 14 лет, подписывается от его имени родителем (опекуном).

Специальные нормы применяются и в отношении расторжения трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя. Оно возможно (исключая случай ликвидации организации или прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Все эти положения полностью распространяются на несовершеннолетних спортсменов. Что касается положений, относящихся к рабочему времени, времени отдыха, охране труда, то они применяются в отношении спортсменов в возрасте до 18 лет с некоторыми особенностями, предусмотренными в комментируемой статье. Необходимость этих особенностей объясняется спецификой профессиональной деятельности в том или ином виде спорта, требующем повышенных физических нагрузок, проведения учебно-тренировочных мероприятий и спортивных соревнований в различное время и не только по месту нахождения работодателя.

**2.** Фиксируя общее правило о применении правовых норм, регулирующих труд лиц до 18 лет, к спортсменам этого возраста, комментируемая статья выделяет положения, которые распространяются на трудовые отношения с несовершеннолетними спортсменами.

К ним относятся:

- определение продолжительности ежедневной работы. Эта продолжительность может устанавливаться коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом. Результат такого регулирования - возможность увеличения продолжительности ежедневной работы для спортсменов, не достигших 18 лет, по сравнению с установленной в ст. 94 ТК, т.е. свыше пяти часов для работников в возрасте от 15 до 16 лет и свыше семи часов - в возрасте от 16 до 18 лет. Однако увеличение продолжительности ежедневной работы для несовершеннолетних спортсменов возможно лишь в пределах еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ТК, - не более 24 часов в неделю для работников в возрасте до 16 лет, не более 35 часов в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет, для учащихся общеобразовательных учреждений в возрасте до 18 лет в размере не более половины продолжительности рабочего времени для лиц соответствующего возраста;

- установление особого порядка привлечения несовершеннолетних спортсменов к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также направления их в служебные командировки. По общему правилу все эти работы запрещены для возраста до 18 лет. Запрет распространяется и на служебные командировки. Однако коллективный договор, соглашения, локальный нормативный акт, трудовой договор в отношении несовершеннолетних спортсменов могут предусмотреть иное правило: разрешить привлекать их к сверхурочным работам, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; направлять в служебные командировки;

- специальные нормы охраны труда несовершеннолетних спортсменов. Статья 265 ТК запрещает переноску и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установление для них предельные нормы. При подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза составляет для юношей и девушек в возрасте 14 - 15 лет соответственно 3 и 2 кг, а в возрасте 16 - 17 лет - 4 и 3 кг. Такие нормы установлены для того, чтобы избежать неблагоприятного влияния излишних нагрузок на физическое развитие подростков. Однако по некоторым видам спорта участие в учебно-тренировочных мероприятиях невозможно без соответствующих физических нагрузок. Поэтому комментируемая статья допускает такую возможность. Превышение предельных нагрузок возможно, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

**3.** Несовершеннолетние спортсмены, так же как и другие спортсмены, могут быть временно переведены к другому работодателю (см. коммент. к ст. 348.4). На временной работе с ними заключают трудовой договор на условиях, предусмотренных для лиц в возрасте до 18 лет.

Статья 348.9. Особенности регулирования труда женщин-спортсменов

Комментарий к статье 348.9

**1.** В соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права, Конституцией РФ ТК запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Цель такого запрета - способствовать охране здоровья женщин, созданию им наиболее благоприятных производственных условий, учитывающих физиологические особенности их организма. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 06.02.1993 N 105. Это Постановление предусматривает, что при подъеме и перемещении тяжестей, когда выполняемая работа чередуется с другой работой (до двух раз в час), предельно допустимая масса груза составляет 10 кг, а при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 7 кг.

Указанные нормы подъема и перемещения тяжестей распространяются и на женщин-спортсменов.

**2.** Вместе с тем нельзя не учитывать, что возможны случаи, когда по некоторым видам спорта, например в тяжелой атлетике, может быть допущено превышение установленных норм подъема и перемещения тяжестей. Без такого превышения невозможно в соответствующих видах спорта проводить учебно-тренировочные мероприятия, спортивные соревнования. Поэтому в отношении женщин-спортсменов предусмотрено изъятие из общих правил, определяющих пределы допустимых норм нагрузок. Превышение этих норм возможно при соблюдении условий, предусмотренных в комментируемой статье: необходимость превышения нагрузок определяется планом подготовки женщины-спортсменки к спортивным соревнованиям и эти нагрузки согласно медицинскому заключению не запрещены ей по состоянию здоровья.

Статья 348.10. Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам

Комментарий к статье 348.10

**1.** Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров, закрепленные в новой для ТК главе, - дальнейшее расширение нормативной дифференциации условий труда работников. Основу такой дифференциации составляют нормы, частично ограничивающие применение общих правил по соответствующим вопросам (ст. ст. 348.8, 348.9 и др.) либо предусматривающие дополнительные правила.

Комментируемая статья относится к нормам-дополнениям. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных в разд. VII ТК, которые распространяются и на спортсменов, тренеров, эта категория работников имеет право на дополнительные гарантии и компенсации.

Цель таких гарантий и компенсаций - создать спортсменам и тренерам наиболее благоприятные условия для профессиональной деятельности, а также, учитывая вероятность травматизма при проведении учебно-тренировочных мероприятий и спортивных соревнований, предусмотреть для них действенную социальную помощь.

Исходя из содержания комментируемой статьи можно выделить следующие дополнительные гарантии и компенсации, предоставленные спортсменам и тренерам: по материально-техническому обеспечению, по отпускам, по оплате труда, в области социального обеспечения.

**Материально-техническое обеспечение.** Работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанную экипировку, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования. Если спортсмены и тренеры включены в состав спортивных сборных команд Российской Федерации, то их материально-техническое обеспечение осуществляется за счет средств федерального бюджета. К финансированию спортивных сборных команд России привлекаются также средства: из бюджета Олимпийского комитета, федераций по видам спорта; от меценатов, спонсоров; от хозяйственной и коммерческой деятельности в соответствии с уставами организаций, а также от иных не запрещенных законодательством источников финансирования.

**Отпуска.** Помимо ежегодного основного отпуска продолжительностью 28 календарных дней спортсмены и тренеры имеют право на ежегодный дополнительный отпуск. Продолжительность этого отпуска определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Дополнительный отпуск, предоставляемый спортсменам, тренерам, относится к дополнительным отпускам за особый характер работы. Они учитывают особенности выполняемой ими трудовой функции.

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предусмотренного в комментируемой статье, - четыре календарных дня.

**Оплата труда.** Невключение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании не является основанием для снижения ему заработной платы. Причины невключения в заявку на участие в соревнование могут быть различны. В одних случаях они зависят от спортсмена, в других объясняются низкими спортивными результатами, не отвечающими требованиям, установленным организатором спортивного соревнования. Содержание трудовой функции спортсмена предполагает его участие в проведении тренировочных мероприятий, в спортивных соревнованиях. Однако специфика спорта такова, что не всегда спортсмен к началу соревнования достигает результата, который дает ему право участвовать в таком соревновании. Поэтому законодатель не считает неучастие спортсмена в соревновании простоем и не предусматривает снижения заработка. Он получает заработную плату в полном объеме.

В период неучастия в спортивном соревновании спортсмен продолжает участвовать в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям. Организовать такое участие - обязанность работодателя.

Важным стимулирующим фактором для достижения выдающихся спортивных достижений являются премии спортсменам и тренерам за призовые места на чемпионатах мира и Олимпийских играх, а также выплата стипендий Президента РФ. В соответствии с Указом Президента РФ от 31.03.2011 N 368 спортсменам - членам спортивных сборных команд Российской Федерации и их тренерам, чемпионам Олимпийских игр, входившим в состав сборных команд СССР и (или) Российской Федерации, выплачивается ежемесячно стипендия в размере 32 тыс. руб.

**Социальное обеспечение.** Спортсмены, получившие травму при исполнении обязанностей по трудовому договору, имеют право на социальную защиту. Согласно **Закону о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний** им предоставляются различные выплаты, призванные возместить вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей. К числу этих выплат относится пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% среднего заработка работника. Это пособие выплачивается за счет средств бюджета Фонда социального страхования РФ. Однако в тех случаях, когда средний заработок превышает максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности, установленный федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на очередной финансовый год, утраченный спортсменом заработок в связи со спортивной травмой полностью не возмещается. Поэтому при снижении среднего заработка комментируемая статья обязывает работодателя производить спортсмену за счет собственных средств доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера его среднего заработка. Если на спортсмена распространяется дополнительное страхование, то доплата до среднего заработка производится при условии, что страховые выплаты по этому страхованию не компенсируют спортсмену разницу между размером пособия по временной нетрудоспособности и размером его среднего заработка.

**2.** Помимо дополнительных гарантий и компенсаций, предоставляемых спортсменам и тренерам на федеральном уровне, коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, трудовым договором могут быть предусмотрены и иные гарантии и компенсации. По содержанию они могут касаться различных вопросов, исключая те, которые ограничивают права или снижают уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Комментируемая статья содержит лишь примерный перечень дополнительных гарантий и компенсаций, которые могут быть предусмотрены договорами социального партнерства, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. К ним относятся условия:

- о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;

- о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;

- о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переводом на работу в другую местность;

- о предоставлении питания за счет работодателя;

- о социально-бытовом обслуживании;

- об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;

- о компенсации транспортных расходов;

- о дополнительном медицинском обслуживании;

- о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;

- об оплате работодателем обучения спортсмена в образовательном учреждении;

- о дополнительном пенсионном страховании.

При рассмотрении исков спортсменов, тренеров по требованиям, связанным с предоставлением дополнительных гарантий и компенсаций, а также с осуществлением других денежных выплат, предоставлением имущества, выполнением других условий трудового договора, суду необходимо проверить соблюдение требований законодательства и иных нормативных правовых актов при включении этих условий в трудовой договор. Суд, установив нарушение условиями трудового договора требований законодательства, иных нормативных правовых актов, в т.ч. общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом (ст. ст. 1, 2 ТК), норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, а также законных интересов работодателя, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации), вправе отказать в удовлетворении иска спортсмена, тренера к работодателю о взыскании денежных выплат, предоставлении имущества, выполнении других условий трудового договора или удовлетворить иск не в полном объеме (п. 23 **Постановления Пленума ВС РФ от 24.11.2015 N 52**).

Статья 348.11. Дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом

Комментарий к статье 348.11

**1.** Комментируемая статья, подчеркивая возможность применения к спортсменам общих оснований прекращения трудового договора, распространяемых на всех работников (ст. ст. 77, 81, 83 ТК), выделяет два дополнительных основания увольнения, сфера действия которых ограничена только спортсменами.

**2.** Одно из дополнительных оснований - спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев. Определение спортивной дисквалификации содержится в ст. 2 Федерального закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации". Под спортивной дисквалификацией понимается отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях, которое осуществляется общероссийской спортивной федерацией за нарушение правил вида спорта, положений (регламентов) спортивных соревнований, за использование запрещенных в спорте средств (допинга) и (или) методов (далее - допинговые средства и (или) методы), нарушение норм, утвержденных международными спортивными организациями, и норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями.

Спортивная дисквалификация отличается от дисквалификации, являющейся основанием для расторжения трудового договора по п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК. Это основание применяется, как правило, к работникам, занимающим руководящие должности в органах управления юридических лиц. Дисквалификация как административное наказание назначается судом. Лица, подвергнутые этому наказанию, лишаются права занимать соответствующие должности на срок от шести месяцев до трех лет.

Решение о спортивной дисквалификации принимается общероссийскими федерациями по различным видам спорта, соответствующими спортивными союзами, например Российским футбольным союзом. Однако если срок дисквалификации меньше шести месяцев, трудовой договор со спортсменом не может быть расторгнут. Основанием для такого расторжения является дисквалификация на срок не меньше шести месяцев. Максимальный срок дисквалификации не установлен. Это связано с тем, что по существующим правилам возможна и пожизненная дисквалификация, например при вторичном применении допинга.

**3.** Дополнительным основанием прекращения трудового договора со спортсменом является также нарушение им, в т.ч. однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

Практически оба дополнительных основания прекращения трудового договора со спортсменом тесно связаны между собой. Спортивная дисквалификация во многих случаях является следствием нарушения антидопинговых правил, которое может быть и самостоятельным основанием для прекращения трудового договора. Применение к спортсмену такой крайней меры, как увольнение, связано с необходимостью строгого соблюдения антидопинговых правил, предусмотренных международно-правовыми документами и законодательством РФ.

Так, согласно Антидопинговым правилам Всемирного антидопингового агентства каждый спортсмен, уличенный в применении запрещенных препаратов вне зависимости от обстоятельств, приговаривается к двухлетней дисквалификации. Требования не использовать допинговые средства и (или) методы, соблюдать установленный порядок прохождения обязательного допингового контроля содержатся также в Федеральном законе "О физической культуре и спорте в Российской Федерации".

Нарушениями антидопингового правила являются одно или несколько нарушений из числа указанных в ст. 2 Международной конвенции о борьбе с допингом в спорте и в ч. 3 ст. 26 Федерального закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", например отказ спортсмена явиться на взятие пробы, неявка спортсмена на взятие пробы без уважительных причин после получения уведомления в соответствии с антидопинговыми правилами или уклонение иным образом спортсмена от взятия пробы; фальсификация или попытка фальсификации элемента допинг-контроля; распространение запрещенной субстанции и (или) запрещенного метода (п. 24 **Постановления Пленума ВС РФ от 24.11.2015 N 52**).

Статья 348.11-1. Дополнительные основания прекращения трудового договора с тренером

Комментарий к статье 348.11-1

Данная статья была включена в ТК Федеральным законом от 29.12.2017 N 461-ФЗ. Ее включение было связано с необходимостью усилить ответственность тренеров за подготовку к соревнованиям и достижение высших спортивных достижений на основе честной бескомпромиссной борьбы. Использование допинга в любой ее форме недопустимо. В предыдущей статье Кодекса (в ст. 348.11) указано, что нарушение этого требования - основание для прекращения трудового договора со спортсменом. Такие же последствия комментируемая статья предусматривает и для тренера, нарушающего общероссийские антидопинговые правила и (или) антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями.

Для расторжения трудового договора по данному основанию достаточно однократного нарушения.

Статья 348.12. Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером

Комментарий к статье 348.12

**1.** Комментируемая статья регламентирует порядок расторжения трудового договора по инициативе спортсмена, тренера, а также возлагает на эту категорию работников дополнительную обязанность.

Расторжение трудового договора по инициативе спортсмена, тренера осуществляется по общим правилам, предусмотренным ст. 80 ТК: работодатель предупреждается об увольнении в письменной форме; работник имеет право до истечения срока предупреждения об увольнении отозвать свое заявление, кроме случаев, когда на его место приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора; по истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Специфика расторжения трудового договора по инициативе спортсмена, тренера заключается в сроке предупреждения об увольнении работодателя. В отличие от большинства работников спортсмен, тренер предупреждают работодателя об увольнении в письменной форме не позднее чем за один месяц. Это правило не применяется в случае заключения трудового договора на срок менее четырех месяцев.

Комментируемая статья оставляет открытым вопрос о сроке предупреждения работодателя об увольнении, если спортсмен, тренер заключили трудовой договор на срок менее четырех месяцев. Любой работник может прекратить трудовое отношение с работодателем по собственному желанию. Это право вытекает из закрепленного Конституцией РФ и ТК принципа свободы труда. Поскольку к спортсмену, тренеру, заключившим трудовой договор на срок до четырех месяцев, неприменимы месячный срок предупреждения и краткие сроки предупреждения, предусмотренные для лиц, принятых на работу на срок до двух месяцев, и сезонных работников, их увольнение по собственному желанию осуществляется с предупреждением работодателя об этом не позднее чем за две недели.

**2.** Возможно и установление для отдельных категорий спортсменов, тренеров срока предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию продолжительностью более одного месяца. Такое правило предусматривается в трудовом договоре, если нормы, утвержденные общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, устанавливают для этих категорий спортсменов, тренеров ограничения перехода (условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие один месяц.

В этих случаях конкретный срок предупреждения об увольнении по собственному желанию определяется сторонами трудового договора в соответствии с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующему виду (видам) спорта.

Перечень видов спорта, для которых общероссийские спортивные федерации по соответствующим виду или видам спорта вправе утверждать нормы, устанавливающие ограничения перехода (условия перехода) отдельных категорий спортсменов, тренеров в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, утвержден Приказом Минспорта России от 23.05.2014 N 346 (п. 27 **Постановления Пленума ВС РФ от 24.11.2015 N 52**).

**3.** Часть 3 ст. 348.12 ТК распространяется только на спортсменов. С ними может быть заключен трудовой договор с дополнительным условием о денежной выплате работодателю.

Размер этой выплаты также определяется трудовым договором.

Денежные выплаты в пользу работодателя возможны не во всех случаях расторжения трудового договора со спортсменом. Комментируемая статья предусматривает, что такие выплаты составляют обязанность спортсмена, если он увольняется по собственному желанию без уважительных причин или по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям. Перечень уважительных причин расторжения трудового договора по инициативе работника, исключающих обязанность спортсмена по денежной выплате работодателю, в данной статье не приводится. В общих нормах трудового законодательства к ним относятся случаи, связанные с зачислением в образовательное учреждение, выход на пенсию, нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора (ст. 80 ТК). Поскольку данный перечень уважительных причин не является исчерпывающим, он может быть дополнен трудовым договором.

Что касается расторжения трудового договора по инициативе работодателя, то основанием для денежной выплаты является увольнение по обстоятельствам, связанным с виновными действиями работника. Трудовой кодекс относит к таким увольнениям основания, предусмотренные ч. 3 ст. 192 ТК. Однако не все из них применяются к спортсменам. Так, не имеют отношения к спортсменам основания, указанные в п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК, в ч. 3 ст. 192 ТК и др.

К основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя, при которых возможны денежные выплаты, предусмотренные комментируемой статьей, относятся неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, а также однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. В трудовом договоре со спортсменом может не только предусматриваться дополнительное условие о денежной выплате в пользу работодателя, но и указан срок такой выплаты. Если вопрос о сроке выплаты в трудовом договоре не решен, то спортсмен обязан произвести соответствующую выплату в двухмесячный срок со дня расторжения трудового договора.

Если судом будет установлено, что при включении в трудовой договор условия о размере денежной выплаты, которую спортсмен обязан произвести в пользу работодателя в указанных в ч. 3 ст. 348.12 ТК случаях, допущено нарушение положений ст. ст. 1 и 2 ТК, суд вправе уменьшить размер этой выплаты. При принятии решения о размере денежной выплаты, подлежащей взысканию со спортсмена в пользу работодателя, суду следует учитывать фактические обстоятельства дела, в том числе содержание условий трудового договора о размере оплаты труда и иных выплат, причитающихся спортсмену, длительность периода работы спортсмена, время, остающееся до истечения срока действия срочного трудового договора, причины расторжения трудового договора, возможные потери работодателя и необходимость приглашения на работу другого лица вследствие выбытия спортсмена из календарного плана спортивных соревнований и др. (п. 29 **Постановления Пленума ВС РФ от 24.11.2015 N 52**).

Статья 349. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, федеральных органах исполнительной власти и федеральных государственных органах, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу

Комментарий к статье 349

**1.** Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, иных организациях Вооруженных Сил РФ и федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством предусмотрена военная служба, определяются спецификой военной службы, проходящей в особом режиме, в тяжелых условиях и нередко связанной с непосредственной опасностью для жизни и здоровья.

**2.** Дополнительные затраты, связанные со специфическими условиями работы, компенсируются повышением размеров оплаты труда, установлением определенных преимуществ, касающихся рабочего времени и времени отдыха, а также предоставлением иных дополнительных гарантий, компенсаций и льгот.

**3.** Перечень должностей (профессий), замещаемых лицами гражданского персонала, в Вооруженных Силах Российской Федерации утвержден Приказом Минобороны России от 13.10.2008 N 520 и введен в действие с 01.12.2008. Перечень предназначен для установления в Вооруженных Силах РФ единых наименований должностей гражданского персонала, а также для обеспечения машинной обработки штатной информации по лицам гражданского персонала Вооруженных Сил РФ и состоит из четырех разделов:

раздел I - Общие положения;

раздел II - Классификатор профессий рабочих;

раздел III - Классификатор должностей руководителей, специалистов и технических исполнителей;

раздел IV - Таблица признаков производных должностей.

В классификаторы включены основные (базовые и приравненные к ним) наименования профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и технических исполнителей и предусмотрена возможность образования и кодирования производных от них наименований (заместитель, помощник, дежурный, сменный и др.) с использованием таблицы признаков производных должностей.

**4.** В Приказе Минобороны России от 29.12.2012 N 3910 "О представителях Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации" предусмотрено, что трудовые договоры с работниками воинских частей (организаций) необходимо заключать в воинских частях (организациях), находящихся на территории РФ, в соответствии с ТК, а в воинских частях (организациях), находящихся за пределами территории Российской Федерации, - в соответствии с законодательством страны пребывания, если иное не предусмотрено международными договорами (соглашениями).

**5.** Особенности оплаты труда гражданского персонала предусмотрены Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" и изданным в соответствии с ним Приказом Минобороны России от 23.04.2014 N 255 "О мерах по реализации в Вооруженных Силах Российской Федерации Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583". Указанным Приказом утверждены, во-первых, размеры должностных окладов (тарифных ставок) гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил РФ (приложение N 1), во-вторых, Положение о системе оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил РФ (приложение N 2) и, в-третьих, Порядок формирования и использования фонда оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил РФ (приложение N 3).

**6.** В Положении о системе оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных Сил РФ предусмотрено, что система оплаты труда гражданского персонала воинских частей и организаций включает:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы (тарифных ставок);

- условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;

- условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

В частности, в п. 12 указанного Положения установлено, что должностные оклады (тарифные ставки) гражданскому персоналу воинских частей и организаций за работу в особых условиях, сопряженных с риском для здоровья и жизни (в условиях вооруженного конфликта, чрезвычайного положения, боевого дежурства и других), повышаются за:

1) выполнение обязанностей в условиях чрезвычайного положения и (или) в зонах вооруженных конфликтов - на 100%, причем указанное повышение производится за дни фактического пребывания в условиях чрезвычайного положения и в зонах вооруженных конфликтов;

2) периоды работы в воинских частях и организациях, дислоцированных на территории Чеченской Республики, командирования в воинские части и организации, дислоцированные на территории Чеченской Республики, для участия в выполнении восстановительных мероприятий, в т.ч. по обустройству, - на 50%;

3) работу в воинских частях и организациях, дислоцированных на территориях Республики Белоруссия, Республики Казахстан, Киргизской Республики, Республики Молдова, Республики Таджикистан и государств Закавказья, - на 50%;

4) несение боевого дежурства в составе боевых расчетов и команд - на 15%;

5) выполнение задач по охране особо важных и режимных объектов в составе караулов военизированной охраны - на 15%.

Необходимо учитывать, что должностные оклады (тарифные ставки) гражданскому персоналу по основаниям, предусмотренным подп. "г" и "д" п. 12 указанного Положения, повышаются при условии несения боевого дежурства (караульной службы) в течение месяца не менее 10 смен (караулов) при 12-часовом или не менее пяти смен (караулов) при 24-часовом графике работы.

В соответствии с п. 14 указанного Положения гражданскому персоналу воинских частей и организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

В п. 31 указанного Положения предусмотрено, что гражданскому персоналу воинских частей и организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы. Согласно п. 32 указанного Положения выплаты стимулирующего характера, зависящие от результата труда работника, устанавливаются ему с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

**7.** Профессиональные квалификационные группы должностей гражданского персонала государственных морских инспекций, групп патрульных судов (катеров) и членов экипажей патрульных судов (катеров), осуществляющих государственный контроль в сфере охраны морских биологических ресурсов, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29.04.2008 N 201н.

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 394н.

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений и служащих архивных учреждений Министерства обороны Российской Федерации утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 396н.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников Студии военных художников имени М.Б. Грекова и Военно-художественной студии писателей Министерства обороны Российской Федерации утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 397н.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учреждений телевидения, радиовещания и кинопроката Министерства обороны Российской Федерации утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 398н.

Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий командного и рядового состава экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 399н.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культурно-просветительных учреждений Министерства обороны Российской Федерации утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 401н.

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений и специалистов редакций газет и журналов Министерства обороны Российской Федерации утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 N 402н.

**8.** Для отдельных категорий работников из числа гражданского персонала предусмотрена выплата заработной платы в повышенном размере, что обеспечивается путем повышения тарифных ставок или должностных окладов, выплаты различных надбавок, а также предоставления иных льгот. Так, в ст. 3 Федерального закона от 30.12.2006 N 284-ФЗ "О социальных гарантиях и компенсациях военнослужащим, проходящим военную службу в воинских формированиях Российской Федерации, дислоцированных на территориях Республики Белоруссия, Республики Казахстан и Киргизской Республики, а также лицам, работающим в этих формированиях" предусмотрено, что лицам, работающим в воинских формированиях, дислоцированных на указанных территориях, устанавливаются должностные оклады (тарифные ставки) с повышением на 50%. Аналогичный размер повышения тарифных ставок и должностных окладов предусмотрен для гражданского персонала органов управления, объединений, соединений, воинских частей, учреждений, военных образовательных учреждений профессионального образования, предприятий и организаций Вооруженных Сил РФ, находящихся на территориях государств Закавказья, Прибалтики, Республики Молдова и Республики Таджикистан в соответствии с Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 19.04.1993 N 341 "О дополнительных льготах гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации". При этом выплата действующих тарифных ставок и должностных окладов указанной категории лиц из числа гражданского персонала, привлекаемых для выполнения задач по защите конституционных прав граждан в условиях чрезвычайного положения, а также в зонах вооруженных конфликтов, производится с повышением на 100% за дни фактического пребывания в условиях чрезвычайного положения и в зонах вооруженных конфликтов.

Гражданскому персоналу федеральных органов исполнительной власти, привлеченному к участию в выполнении задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности в составе Объединенной группировки войск (сил) по проведению контртеррористических операций на территории Северо-Кавказского региона РФ и Временной оперативной группировки сил на территории Северо-Кавказского региона РФ, за время этой работы выплачиваются должностные оклады (тарифные ставки) в полуторакратном размере, выплачиваются суточные в размере, определяемом нормативными правовыми актами Правительства РФ, с применением коэффициента 1,1, а также сохраняется выплата процентных надбавок к заработной плате, установленных за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, что предусмотрено Постановлением Правительства РФ от 15.01.2000 N 38 "О дополнительных гарантиях и компенсациях гражданскому персоналу федеральных органов исполнительной власти, привлеченному к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе".

При этом необходимо иметь в виду, что действие названного Постановления распространено на гражданский персонал федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная служба, органов внутренних дел и уголовно-исполнительной системы на периоды выполнения отдельных работ в воинских частях и органах, дислоцированных на территории Чеченской Республики, что предусмотрено Постановлением Правительства РФ от 31.05.2000 N 424 "О предоставлении дополнительных гарантий и компенсаций военнослужащим, сотрудникам органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, сотрудникам уголовно-исполнительной системы и гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, выполняющим задачи на территории Северо-Кавказского региона".

**9.** В соответствии с Приказом Министра обороны РФ от 25.10.2013 N 776 "О повышении размеров оплаты труда отдельным категориям гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации" заместителям Министра обороны РФ, командующим войсками военных округов, руководителям центральных органов военного управления, командирам (начальникам) воинских частей (организаций) приказано обеспечить включение с 01.09.2013 в должностные оклады:

по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования размеров надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу **Закона об образовании** с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней;

по должностям педагогических работников размеров ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012.

**10.** В Приказе Министра обороны РФ от 11.12.2013 N 880 "О повышении размеров оплаты труда отдельным категориям гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации" заместителям Министра обороны РФ, командующим войсками военных округов, руководителям центральных органов военного управления, командирам (начальникам) воинских частей (организаций) приказано обеспечить включение с 01.09.2013 в должностные оклады по должностям работников, занимающих в финансируемых за счет средств федерального бюджета научных организациях штатные должности, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, размеров выплат за ученую степень, которые действовали до дня вступления в силу Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" с учетом требуемых по соответствующим штатным должностям ученых степеней.

**11.** Согласно Приказу ФСБ России от 25.09.2012 N 479 "Об установлении гражданскому персоналу органов федеральной службы безопасности ежемесячной надбавки за объем и значимость выполняемых задач" в целях усиления социальной защиты гражданского персонала органов Федеральной службы безопасности указанным работникам установлена ежемесячная надбавка за объем и значимость выполняемых задач в размере до 400% должностного оклада, тарифной ставки. Кроме того, указанным Приказом утверждена Инструкция о порядке выплаты гражданскому персоналу органов Федеральной службы безопасности ежемесячной надбавки за объем и значимость выполняемых задач.

**12.** Положение об условиях оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций работникам военизированных горноспасательных частей, находящихся в ведении Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, утверждено Приказом МЧС России от 03.11.2015 N 581.

**13.** В соответствии с Приказом Министра обороны РФ от 28.05.2014 N 359 "О выплатах стимулирующего характера отдельным категориями гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации" для лиц гражданского персонала (работников), замещающих должности в Военной академии Генерального штаба Вооруженных Сил РФ, предусмотрена ежемесячная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ при обучении слушателей для замещения воинских должностей, подлежащих комплектованию офицерами с высшей военной оперативно-стратегической подготовкой, в следующих размерах:

- начальнику академии и его заместителям - один должностной оклад;

- профессорско-преподавательскому составу - четыре должностных оклада;

- научным работникам, включая руководителей научно-исследовательских структурных подразделений, - три должностных оклада;

- остальным работникам - два должностных оклада (тарифных ставки). При этом приказано не производить выплату работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, за месяц, в котором оно наложено.

**14.** Отдельным категориям лиц из числа гражданского персонала, работающим в неблагоприятных условиях, устанавливаются различные виды надбавок.

В Постановлении Правительства РФ от 01.10.1998 N 1141 "Об установлении надбавки за работу в опасных для здоровья условиях труда некоторым категориям военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации" и в Приказе Минобороны России от 01.11.1998 N 493, изданном во исполнение указанного Постановления, гражданскому персоналу военно-медицинских и научно-исследовательских учреждений (подразделений) Вооруженных Сил РФ, осуществляющему диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также соответствующим категориям гражданского персонала, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, предусмотрена выплата надбавки за работу в опасных для здоровья условиях труда в размере 20% должностного оклада (тарифной ставки) с сохранением действующего порядка оплаты труда. Указанным Приказом утвержден Перечень военно-медицинских и научно-исследовательских учреждений (подразделений) Вооруженных Сил РФ, производств, профессий и должностей с опасными для здоровья условиями труда, работа в которых дает право на получение надбавки.

В Постановлении Правительства РФ от 01.10.1994 N 1122 "О мерах по обеспечению социальной защищенности военнослужащих, гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, проходящих военную службу или работающих на космодроме "Байконур" и в г. Байконуре, и членов их семей" гражданскому персоналу, работающему в воинских частях, штабах, учреждениях, на предприятиях и в организациях Вооруженных Сил РФ, находящихся на космодроме "Байконур" и в г. Байконуре, установлены следующие виды надбавок:

1) ежемесячная надбавка за обеспечение космических программ в размере 50% месячного должностного оклада (тарифной ставки) в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым Минобороны России;

2) ежемесячная надбавка за работу в районе экологического кризиса в размере 30% месячного должностного оклада (тарифной ставки).

**15.** Отдельным категориям гражданского персонала Вооруженных Сил РФ предусмотрены компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Так, согласно Приказу Министра обороны РФ от 29.05.2012 N 1365 "Об установлении ежемесячных выплат компенсационного характера за работу в особых условиях некоторым категориям гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации" с 01.06.2012 гражданскому персоналу войсковых частей 33877, 25776 и 34011, выполняющему работы по эксплуатации и обеспечению деятельности объектов 105А, 15 и 6163, установлена компенсационная выплата к должностному окладу (тарифной ставке) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в следующих размерах:

- при работе в подземных сооружениях - в размере 30% должностного оклада (тарифной ставки);

- при работе в наземных сооружениях - в размере 15% должностного оклада (тарифной ставки).

**16.** Отдельные особенности, связанные с рабочим временем работников из числа гражданского персонала, предусмотрены Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации, утв. Приказом Минобороны России от 16.05.2003 N 170. В частности, для отдельных членов экипажей судов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для женщин - членов экипажей судов, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительность рабочего дня - 7,2 часа при 36-часовой рабочей неделе с двумя выходными днями;

- для членов экипажей судов атомного технологического обслуживания (АТО), проводящих работы с подводными и надводными кораблями и судами с атомными энергетическими установками, продолжительность рабочего дня - 6 часов при 36-часовой рабочей неделе с одним выходным днем;

- для членов экипажей, занятых на работах с вредными условиями труда, продолжительность допустимого времени контакта с вредными факторами судовой среды за рабочее время, вахту или период трудовой деятельности (ограничение стажа работы в данных условиях) определяется применительно к конкретному судну в местах базирования (порту приписки) судна по согласованию с органами (учреждениями) Вооруженных Сил РФ, осуществляющими государственный санитарно-эпидемиологический надзор в Вооруженных Силах РФ, в соответствии с санитарным законодательством РФ.

**17.** Особенности режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей из числа гражданского персонала пограничных патрульных судов, катеров предусмотрены одноименным Положением, утв. Приказом ФСБ России от 07.04.2007 N 161.

**18.** Приказом МЧС России от 04.09.2013 N 585 утверждено Положение об особенностях регулирования работы, режимов труда и отдыха отдельных категорий работников военизированных горноспасательных частей, находящихся в ведении Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий.

**19.** В определенных случаях лицам из числа гражданского персонала организаций Вооруженных Сил РФ и сотрудникам федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством РФ предусмотрена военная служба, предоставляются дополнительные отпуска за особый характер работы. Так, согласно Постановлению Правительства РФ от 19.04.1993 N 341 гражданскому персоналу воинских частей, привлекаемому для выполнения задач по защите конституционных прав граждан в условиях чрезвычайного положения, а также в зоны вооруженных конфликтов, определяемые Советом Министров - Правительством РФ по согласованию с Верховным Советом РФ, должен предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью два календарных дня за каждый полный месяц работы в условиях чрезвычайного положения и в зонах вооруженных конфликтов, но не свыше 14 календарных дней. Предоставление дополнительного отпуска аналогичной продолжительности гражданскому персоналу воинских частей, подразделений и групп, привлеченному к участию в выполнении задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности в составе Объединенной группировки войск (сил) по проведению контртеррористических операций на территории Северо-Кавказского региона РФ и Временной оперативной группировки сил на территории Северо-Кавказского региона РФ, предусмотрено Приказом Минобороны России от 18.02.2000 N 90 "О дополнительных гарантиях и компенсациях гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, привлеченному к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе".

**20.** Право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в зоне экологического кризиса имеют лица из числа гражданского персонала, работающие на космодроме "Байконур" и в г. Байконуре, что предусмотрено в Постановлении Правительства РФ от 01.10.1994 N 1122 "О мерах по обеспечению социальной защищенности военнослужащих, гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, проходящих военную службу или работающих на космодроме "Байконур" и в г. Байконуре, и членов их семей". Продолжительность таких отпусков составляет семь рабочих дней.

**21.** Право на ежегодные оплачиваемые отпуска удлиненной продолжительности предоставлено гражданскому персоналу военно-учебных заведений и педагогическим работникам воинских частей, учреждений, предприятий и организаций Минобороны России, что предусмотрено Приказом Минобороны России от 30.11.1994 N 410 "О материальной поддержке профессорско-преподавательского состава высших военно-учебных заведений и об отпусках гражданского персонала военно-учебных заведений и педагогических работников воинских частей, учреждений, предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации". Продолжительность таких отпусков соответствует продолжительности отпусков педагогических работников, которая в настоящее время определена Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

**22.** Инструкция о порядке выдачи средств индивидуальной защиты гражданскому персоналу воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации утверждена Приказом Минобороны России от 21.09.1999 N 435 "Об обеспечении средствами индивидуальной защиты гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации".

**23.** Перечень специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, бесплатно выдаваемых гражданскому персоналу органов управления и подразделений пожарной охраны Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержден Приказом Минобороны России от 06.07.2012 N 1755.

**24.** Отдельные особенности правового регулирования трудовых отношений лиц из числа гражданского персонала связаны со служебными командировками. Так, в соответствии с Приказом Министра обороны РФ от 06.03.2012 N 450 "О возмещении суточных расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации за счет средств федерального бюджета" разрешено возмещение суточных расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, указанным работникам за счет средств федерального бюджета в размере не более 300 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке. Возмещение суточных расходов в размерах, превышающих 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке, но не более 300 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке, должно производиться за счет экономии бюджетных средств, выделенных в установленном порядке на возмещение суточных расходов в служебных командировках в соответствии с утвержденными планами служебных командировок. Аналогичные размеры и порядок возмещения суточных расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, предусмотрены Приказом МЧС России от 23.05.2013 N 337 "О возмещении суточных расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам учреждений и организаций, находящихся в ведении МЧС России, и гражданскому персоналу спасательных воинских формирований МЧС России за счет средств федерального бюджета".

**25.** Особенности правового регулирования трудовых отношений работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, предусмотрены не только в ТК, но и в других федеральных законах и иных нормативных правовых актах.

**26.** В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 25.07.2002 N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" альтернативная гражданская служба - особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву.

**27.** Гражданин согласно ст. 2 Федерального закона "Об альтернативной гражданской службе" имеет право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в случаях, если: несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию; он относится к коренному малочисленному народу Российской Федерации, ведет традиционный образ жизни, осуществляет традиционную хозяйственную деятельность и занимается традиционными промыслами коренных малочисленных народов Российской Федерации.

**28.** В ст. 4 указанного Федерального закона предусмотрено, что граждане проходят альтернативную гражданскую службу индивидуально, а также в составе групп или формирований: в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти; в организациях, подведомственных органам исполнительной власти субъектов РФ; в организациях Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов в качестве гражданского персонала.

Прохождение альтернативной гражданской службы в организациях, подведомственных органам местного самоуправления, определяется федеральным законом.

Граждане проходят альтернативную гражданскую службу, как правило, за пределами территорий субъектов РФ, в которых они постоянно проживают. При невозможности направления граждан для прохождения альтернативной гражданской службы за пределы территорий субъектов РФ, в которых они постоянно проживают, граждане в соответствии с решением специально уполномоченного федерального органа исполнительной власти могут быть направлены для прохождения альтернативной гражданской службы в организации, находящиеся на территориях субъектов РФ, в которых они постоянно проживают.

Граждане, относящиеся к коренным малочисленным народам Российской Федерации, направляются для прохождения альтернативной гражданской службы в организации, осуществляющие традиционную хозяйственную деятельность и занимающиеся традиционными промыслами коренных малочисленных народов Российской Федерации.

При определении вида работы, профессии, должности, на которых может быть занят гражданин, направляемый на альтернативную гражданскую службу, и места прохождения альтернативной гражданской службы учитываются образование, специальность, квалификация, опыт предыдущей работы, состояние здоровья, семейное положение гражданина, а также потребность организаций в трудовых ресурсах.

**29.** Согласно Указу Президента РФ от 21.07.2003 N 793 "Вопросы организации альтернативной гражданской службы" специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти по организации альтернативной гражданской службы являются Минтруд России, Федеральная служба по труду и занятости (по предложению Правительства РФ) и Минобороны России.

**30.** Правила представления федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ предложений, связанных с организацией альтернативной гражданской службы, а также принятия специально уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решений по вопросам участия указанных органов в организации альтернативной гражданской службы утверждены Постановлением Правительства РФ от 11.12.2003 N 750. Перечень видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, а также Перечень организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы, утверждены Приказом Минтруда России от 14.02.2018 N 95н.

**31.** Порядок прохождения альтернативной гражданской службы установлен Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28.05.2004 N 256.

**32.** Форма удостоверения гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, и форма учетной карты гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 19.10.2004 N 167.

Статья 349.1. Особенности регулирования труда работников государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний

Комментарий к статье 349.1

**1.** Государственной корпорацией согласно ст. 7.1 **Закона о некоммерческих организациях** признается не имеющая членства некоммерческая организация, учрежденная Российской Федерацией на основе имущественного взноса и созданная для осуществления социальных, управленческих или иных общественно полезных функций. Государственная корпорация создается на основании федерального закона.

Имущество, переданное государственной корпорации Российской Федерацией, является собственностью государственной корпорации. Государственная корпорация использует имущество для целей, определенных законом, предусматривающим создание государственной корпорации. Государственная корпорация может осуществлять предпринимательскую деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых она создана, и соответствующую этим целям.

**2.** В ст. 52 ГК РФ предусмотрено, что государственная корпорация действует на основании федерального закона о такой государственной корпорации.

В законе, предусматривающем создание государственной корпорации, должны определяться: наименование государственной корпорации; цели ее деятельности; место ее нахождения; порядок управления ее деятельностью (в т.ч. органы управления государственной корпорации и порядок их формирования, порядок назначения должностных лиц государственной корпорации и их освобождения); порядок реорганизации и ликвидации государственной корпорации и порядок использования имущества государственной корпорации в случае ее ликвидации.

В настоящее время в Российской Федерации созданы следующие государственные корпорации:

- Государственная корпорация по атомной энергии "Росатом", созданная на основании Федерального закона от 01.12.2007 N 317-ФЗ;

- Государственная корпорация по содействию разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции "Ростех", созданная на основании Федерального закона от 23.11.2007 N 270-ФЗ;

- Государственная корпорация "Фонд содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства", созданная на основании Федерального закона от 21.07.2007 N 185-ФЗ;

- Государственная корпорация "Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)", созданная на основании Федерального закона от 17.05.2007 N 82-ФЗ;

- Государственная корпорация "Агентство по страхованию вкладов", созданная на основании Федерального закона от 23.12.2003 N 177-ФЗ.

**3.** В соответствии со ст. 7.2 **Закона о некоммерческих организациях** государственной компанией признается некоммерческая организация, не имеющая членства и созданная Российской Федерацией на основе имущественных взносов для оказания государственных услуг и выполнения иных функций с использованием государственного имущества на основе доверительного управления. Государственная компания создается на основании федерального закона. В федеральном законе, предусматривающем создание государственной компании, должны определяться: наименование государственной компании, цели ее деятельности, порядок управления ее деятельностью, порядок государственного финансирования государственной компании, порядок ее реорганизации и ликвидации, порядок использования имущества государственной компании в случае ее ликвидации.

Имущество, переданное государственной компании Российской Федерацией в качестве имущественных взносов, а также имущество, созданное или приобретенное государственной компанией в результате собственной деятельности государственной компании, за исключением имущества, созданного за счет доходов, полученных от осуществления деятельности по доверительному управлению, являются собственностью государственной компании, если иное не установлено федеральным законом.

Государственная компания "Российские автомобильные дороги" создана на основании Федерального закона от 17.07.2009 N 145-ФЗ. Государственная компания использует имущество для целей, определенных федеральным законом, предусматривающим создание государственной компании. Так, согласно ч. 1 ст. 4 указанного Федерального закона государственная компания создается и действует в целях оказания государственных услуг и выполнения иных полномочий в сфере дорожного хозяйства с использованием федерального имущества на основе доверительного управления, а также в целях поддержания в надлежащем состоянии и развития сети автомобильных дорог Государственной компании, увеличения их пропускной способности, обеспечения движения по ним, повышения качества услуг, оказываемых пользователям автомобильными дорогами Государственной компании, развития объектов дорожного сервиса, размещаемых в границах полос отвода и придорожных полос автомобильных дорог Государственной компании, и в иных определенных Правительством РФ целях в сфере развития автомобильных дорог и улучшения их транспортно-эксплуатационного состояния.

Государственная компания может осуществлять предпринимательскую деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых она создана, и соответствует таким целям.

Государственная компания обязана публиковать отчеты о своей деятельности в порядке, установленном федеральным законом, предусматривающим создание государственной компании. В соответствии с ч. 13 ст. 17 Федерального закона от 17.07.2009 N 145-ФЗ "О государственной компании "Российские автомобильные дороги" и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" годовой отчет о выполнении программы деятельности Государственной компании на долгосрочный период подлежит опубликованию в средствах массовой информации, определенных наблюдательным советом Государственной компании, а также размещению на официальном сайте Государственной компании в сети Интернет в срок до 1 июля года, следующего за отчетным годом.

**4.** Публично-правовой компанией согласно ст. 2 Федерального закона от 03.07.2016 N 236-ФЗ "О публично-правовых компаниях в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" является унитарная некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией в порядке, установленном этим Федеральным законом, наделенная функциями и полномочиями публично-правового характера и осуществляющая свою деятельность в интересах государства и общества.

Публично-правовая компания может быть создана на основании федерального закона или указа Президента РФ и действует на основании решения о создании публично-правовой компании и утверждаемого Правительством РФ устава.

Публично-правовая компания может быть создана путем реорганизации государственной корпорации (за исключением государственных корпораций, указанных в ч. 4 ст. 2 Федерального закона), государственной компании, акционерного общества, единственным участником которого является Российская Федерация, а также некоммерческой организации, уполномоченной Правительством РФ на осуществление функций по формированию компенсационного фонда долевого строительства, на основании федерального закона, определяющего порядок такой реорганизации. Согласно ч. 4 ст. 2 указанного Федерального закона публично-правовая компания не может быть создана путем реорганизации в форме преобразования Государственной корпорации "Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)", Государственной корпорации "Агентство по страхованию вкладов", Государственной корпорации по содействию разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции "Ростех", Государственной корпорации по атомной энергии "Росатом", Государственной корпорации по космической деятельности "Роскосмос".

Публично-правовая компания может быть создана в целях проведения государственной политики, предоставления государственных услуг, управления государственным имуществом, обеспечения модернизации и инновационного развития экономики, осуществления контрольных, управленческих и иных общественно полезных функций и полномочий в отдельных сферах и отраслях экономики, реализации особо важных проектов и государственных программ, в том числе по социально-экономическому развитию регионов, а также в целях выполнения иных функций и полномочий публично-правового характера.

**5.** На работников, замещающих должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, распространяются с учетом особенностей, обусловленных их правовым статусом, ограничения, запреты и обязанности, установленные в отношении лиц, замещающих должности федеральной государственной службы, Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и п. 5 ч. 1 ст. 16, ст. ст. 17, 18, 20 и 20.1 **Закона о государственной гражданской службе** (ст. 12.4 Федерального закона "О противодействии коррупции"). Федеральными конституционными законами, федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, муниципальными нормативными правовыми актами для лиц, замещающих должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, в целях противодействия коррупции могут устанавливаться иные запреты, ограничения, обязательства и правила служебного поведения (ч. 1 ст. 12.5 Федерального закона "О противодействии коррупции").

**6.** В Постановлении Правительства РФ от 21.08.2012 N 841 "О соблюдении работниками государственных корпораций и государственных компаний положений статьи 349.1 Трудового кодекса Российской Федерации" предусмотрено, что работник государственной корпорации (государственной компании), замещающий должность, назначение на которую и освобождение от которой осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ, или другую должность, включенную в перечень, установленный локальным нормативным актом государственной корпорации (государственной компании) (либо гражданин, претендующий на замещение в государственной корпорации (государственной компании) указанных должностей), обязан представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах (только для работников), об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

**7.** Порядок представления указанных сведений определен в Указе Президента РФ от 02.04.2013 N 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции".

Граждане, претендующие на замещение должностей в государственных корпорациях (компаниях), назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ, и лица, замещающие указанные должности, представляют соответствующие сведения в Управление Президента РФ по вопросам противодействия коррупции (подп. "а" п. 1 Указа Президента РФ от 02.04.2013 N 309). Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей представляются по утвержденной Президентом РФ форме справки. Указанная форма утверждена Указом Президента РФ от 23.06.2014 N 460 "Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации".

Граждане, претендующие на замещение должностей в государственных корпорациях (компаниях), назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством РФ, и лица, замещающие указанные должности, представляют соответствующие сведения в подразделение Аппарата Правительства РФ, определяемое Правительством РФ, по утвержденной Указом Президента РФ от 23.06.2014 N 460 форме справки (подп. "б" п. 1 Указа Президента РФ от 02.04.2013 N 309).

Граждане, претендующие на замещение должностей в государственных корпорациях (компаниях), включенных в перечни, установленные локальными нормативными актами государственных корпораций (компаний), и лица, замещающие указанные должности, представляют соответствующие сведения по утвержденной Указом Президента РФ от 23.06.2014 N 460 форме справки. Сведения должны быть представлены в подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностным лицам, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений), которые созданы (определены) в государственных корпорациях (компаниях) (подп. "г" п. 1 Указа Президента РФ от 02.04.2013 N 309).

**8.** Согласно п. 7 названного Указа сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемые в соответствии со ст. 10 Федерального конституционного закона от 17.12.1997 N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации", ст. 8 Федерального закона "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами, включают в себя в т.ч. сведения:

1) о счетах (вкладах) и наличных денежных средствах в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ;

2) о государственных ценных бумагах иностранных государств, об облигациях и акциях иных иностранных эмитентов;

3) о недвижимом имуществе, находящемся за пределами территории РФ;

4) об обязательствах имущественного характера за пределами территории РФ.

Указанные сведения отражаются в соответствующих разделах справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, утвержденной Указом Президента РФ от 23.06.2014 N 460.

**9.** Согласно ст. 8 Федерального закона "О противодействии коррупции" непредставление гражданином при поступлении на работу в государственную корпорацию, публично-правовую компанию представителю нанимателя (работодателю) сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений является основанием для отказа в приеме указанного гражданина на работу в государственную корпорацию, публично-правовую компанию.

**10.** Непредставление работником государственной корпорации, публично-правовой компании сведений (либо представление неполных или недостоверных сведений) о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей является основанием для увольнения с работы (подробнее см. п. 16 коммент. к данной статье).

**11.** Федеральный закон от 03.12.2012 N 230-ФЗ "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам" устанавливает контроль за расходами:

- лиц, замещающих (занимающих) должности в государственных корпорациях, осуществление полномочий по которым влечет за собой обязанность представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

- лиц, замещавших (занимавших) указанные должности и уволенных из государственных корпораций;

- супруг (супругов) и несовершеннолетних детей лиц, замещающих (занимающих) или замещавших (занимавших) указанные должности.

Лицо, замещающее (занимающее) указанную должность, обязано ежегодно в сроки, установленные для представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представлять сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей по каждой сделке по приобретению земельного участка, другого объекта недвижимости, транспортного средства, ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций), совершенной им, его супругой (супругом) и (или) несовершеннолетними детьми в течение календарного года, предшествующего году представления сведений, если общая сумма таких сделок превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три последних года, предшествующие отчетному периоду, и об источниках получения средств, за счет которых совершены эти сделки.

Указанные сведения представляются в порядке и сроки, определяемые нормативными правовыми актами Президента РФ, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, муниципальными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами государственной корпорации, для представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, с учетом особенностей, установленных Федеральным законом "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам".

Невыполнение лицом, замещающим (занимающим) одну из указанных должностей, обязанностей по представлению сведений о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей является правонарушением. Лицо, совершившее такое правонарушение, подлежит в установленном порядке освобождению от замещаемой (занимаемой) должности и увольнению с работы в государственной корпорации.

**12.** В п. 3 Постановления Правительства РФ от 21.08.2012 N 841 "О соблюдении работниками государственных корпораций и государственных компаний положений статьи 349.1 Трудового кодекса Российской Федерации" установлено, что работник государственной корпорации (государственной компании), замещающий должность, назначение на которую и освобождение от которой осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ, или другую должность, включенную в перечень, установленный локальным нормативным актом государственной корпорации (государственной компании):

- обязан уведомить работодателя в порядке, определенном работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно, и принять меры по предотвращению конфликта интересов;

- в случае, если он владеет ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) и это приводит или может привести к конфликту интересов, обязан передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством РФ.

**13.** В комментируемой статье для работников государственных корпораций и государственных компаний предусмотрены определенные запреты и ограничения.

Согласно п. 2 Постановления Правительства РФ "О соблюдении работниками государственных корпораций и государственных компаний положений статьи 349.1 Трудового кодекса Российской Федерации" запрещение использовать в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, имущество государственной корпорации или государственной компании, передавать его иным лицам, а также запрещение разглашать или использовать сведения, отнесенные законодательством РФ к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей, распространяются на всех работников государственной корпорации (государственной компании).

В свою очередь, иные запреты, предусмотренные комментируемой статьей ТК, распространяются на работников государственной корпорации (государственной компании), замещающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ, или другие должности, включенные в перечень, установленный локальным нормативным актом государственной корпорации (государственной компании), и действуют во всех случаях, за исключением запрета участвовать в деятельности органов управления и контроля коммерческой организации, за исключением участия с согласия высшего органа управления государственной корпорации, государственной компании или публично-правовой компании. При этом указанный запрет не распространяется на особые перечисленные в данном Постановлении случаи участия работников Государственной корпорации "Агентство по страхованию вкладов" в органах управления и контроля коммерческих организаций.

**14.** В соответствии с п. 1 ст. 2 Федерального закона от 07.05.2013 N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами" лицам, замещающим (занимающим) должности в государственных корпорациях (компаниях), назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Президентом РФ или Правительством РФ, и их супругам и несовершеннолетним детям, а также лицам, замещающим (занимающим) должности в государственных корпорациях (компаниях), которые включены в перечни, установленные нормативными актами государственных корпораций (компаний), и их супругам и несовершеннолетним детям запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

Указанные лица обязаны в течение трех месяцев со дня вступления в силу данного Федерального закона закрыть счета (вклады), прекратить хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, и (или) осуществить отчуждение иностранных финансовых инструментов. В случае неисполнения такой обязанности они обязаны досрочно прекратить полномочия, освободить замещаемую (занимаемую) должность или уволиться (ч. 1 ст. 3 указанного Федерального закона).

В случае если указанные лица не могут выполнить данные требования в связи с арестом, запретом распоряжения, наложенными компетентными органами иностранного государства в соответствии с законодательством данного иностранного государства, на территории которого находятся счета (вклады), осуществляется хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранном банке и (или) имеются иностранные финансовые инструменты, или в связи с иными обстоятельствами, не зависящими от воли указанных лиц, такие требования должны быть выполнены в течение трех месяцев со дня прекращения действия указанных в ч. 2 ст. 3 данного Федерального закона ареста, запрета распоряжения или прекращения иных обстоятельств.

Каждый случай невыполнения перечисленных требований подлежит рассмотрению в установленном порядке на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (комиссии по контролю за достоверностью сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера).

Доверительное управление имуществом, которое предусматривает инвестирование в иностранные финансовые инструменты и учредителем управления в котором выступает лицо, которому в соответствии с Федеральным законом "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами" запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами, подлежит прекращению в течение трех месяцев со дня вступления в силу указанного Федерального закона.

**15.** Согласно ст. 4 Федерального закона "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами" лица, замещающие (занимающие) должности в государственных корпорациях (компаниях), назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ, и их супруги и несовершеннолетние дети, а также лица, замещающие (занимающие) должности в государственных корпорациях (компаниях), которые включены в перечни, установленные нормативными актами государственных корпораций (компаний), и их супруги и несовершеннолетние дети при представлении в соответствии с федеральными конституционными законами, Федеральным законом "О противодействии коррупции", другими федеральными законами, указами Президента РФ и иными нормативными правовыми актами РФ сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера указывают сведения о принадлежащем им, их супругам и несовершеннолетним детям недвижимом имуществе, находящемся за пределами территории РФ, об источниках получения средств, за счет которых приобретено указанное имущество, о своих обязательствах имущественного характера за пределами территории РФ, а также сведения о таких обязательствах своих супруг (супругов) и несовершеннолетних детей.

Граждане, претендующие на замещение (занятие) этих должностей, при представлении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, помимо перечисленных сведений, указывают также сведения о своих счетах (вкладах), наличных денежных средствах и ценностях в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, и (или) иностранных финансовых инструментах, а также сведения о таких счетах (вкладах), наличных денежных средствах и ценностях в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, и (или) иностранных финансовых инструментах своих супруг (супругов) и несовершеннолетних детей.

Лица, указанные в ч. 1 ст. 2 Федерального закона "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами", обязаны в течение трех месяцев со дня замещения (занятия) гражданином одной из перечисленных должностей закрыть счета (вклады), прекратить хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, и (или) осуществить отчуждение иностранных финансовых инструментов, а также прекратить доверительное управление имуществом, которое предусматривает инвестирование в иностранные финансовые инструменты и учредителями управления в котором выступают указанные лица.

**16.** Согласно ст. 10 Федерального закона "О противодействии коррупции" под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) указанным лицом и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми указанное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

**17.** Согласно ст. 13.2 Федерального закона "О противодействии коррупции" лица, замещающие должности в государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, подлежат увольнению (освобождению от должности) в связи с утратой доверия в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Трудовой договор расторгается по инициативе работодателя в связи с непринятием работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставлением или представлением неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставлением или представлением заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытием (наличием) счетов (вкладов), хранением наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владением и (или) пользованием иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК).

**18.** В ч. 2 ст. 13.2 Федерального закона "О противодействии коррупции" предусмотрено, что сведения о применении к лицу, замещающему должность в государственной корпорации (компании), публично-правовой компании взыскания в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия включаются соответственно государственной корпорацией (компанией), публично-правовой компанией в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный ст. 15 Федерального закона "О противодействии коррупции".

Статья 349.2. Особенности регулирования труда работников Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами

Комментарий к статье 349.2

**1.** В целях противодействия коррупции, предупреждения коррупционных проявлений и борьбы с ними на работников Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, распространены, согласно комментируемой статье, определенные ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом "О противодействии коррупции".

**2.** Граждане, претендующие на замещение должностей, включенных в соответствующие перечни, установленные нормативными правовыми актами РФ, в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, и лица, замещающие указанные должности, а также граждане, претендующие на замещение на основании трудового договора отдельных должностей, включенных в соответствующие перечни, установленные федеральными государственными органами в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, и лица, замещающие указанные должности, обязаны представлять работодателю сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, что предусмотрено в ст. 8 Федерального закона "О противодействии коррупции".

**3.** В качестве примера перечня должностей, установленного федеральными государственными органами в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, можно привести Перечень должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, при назначении на которые граждане и при замещении которых работники обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, утвержденный Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 июля 2018 г. N 13н.

**4.** Порядок представления указанных сведений определен в Указе Президента РФ от 02.04.2013 N 309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции".

**5.** Граждане, претендующие на замещение должностей в организациях, созданных на основании федеральных законов, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ, и лица, замещающие указанные должности, а также граждане, претендующие на замещение отдельных должностей на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ, и лица, замещающие указанные должности, представляют соответствующие сведения в Управление Президента РФ по вопросам противодействия коррупции (подп. "а" п. 1 Указа Президента РФ от 02.04.2013 N 309). Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей представляются по утвержденной Президентом РФ форме справки. Указанная форма утверждена Указом Президента РФ от 23.06.2014 N 460 "Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации".

**6.** Граждане, претендующие на замещение должностей в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, созданных на основании федеральных законов, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством РФ, и лица, замещающие указанные должности, а также граждане, претендующие на замещение отдельных должностей на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Правительством РФ, и лица, замещающие указанные должности, представляют соответствующие сведения в подразделение Аппарата Правительства РФ, определяемое Правительством РФ (подп. "б" п. 1 Указа Президента РФ от 02.04.2013 N 309). Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей представляются по утвержденной Указом Президента РФ от 23.06.2014 N 460 форме справки.

**7.** Граждане, претендующие на замещение должностей в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, созданных на основании федеральных законов, включенных в перечни, установленные нормативными актами фондов, локальными нормативными актами иных организаций, и лица, замещающие указанные должности, представляют соответствующие сведения в подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностным лицам, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений), которые созданы (определены) в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, созданных на основании федеральных законов (подп. "г" п. 1 Указа Президента РФ от 02.04.2013 N 309).

Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей представляются по утвержденной Указом Президента РФ от 23.06.2014 N 460 форме справки.

**8.** Граждане, претендующие на замещение отдельных должностей на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, включенных в перечни, установленные нормативными правовыми актами этих федеральных государственных органов, а также лица, замещающие указанные должности, представляют соответствующие сведения в подразделения федеральных государственных органов по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностным лицам, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений). Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей представляются по утвержденной Указом Президента РФ от 23.06.2014 N 460 форме справки.

**9.** Согласно п. 7 Указа Президента РФ "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции" сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемые в соответствии со ст. 10 Федерального конституционного закона "О Правительстве Российской Федерации", ст. 8 Федерального закона "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами, включают в себя в т.ч. сведения:

1) о счетах (вкладах) и наличных денежных средствах в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации;

2) о государственных ценных бумагах иностранных государств, об облигациях и акциях иных иностранных эмитентов;

3) о недвижимом имуществе, находящемся за пределами территории РФ;

4) об обязательствах имущественного характера за пределами территории РФ.

Указанные сведения отражаются в соответствующих разделах справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, утвержденной Указом Президента РФ от 23.06.2014 N 460.

**10.** Согласно ст. 8 Федерального закона "О противодействии коррупции" непредставление гражданином при поступлении на работу в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, иную организацию, создаваемую Российской Федерацией на основании федерального закона, на работу в организацию, создаваемую для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, представителю нанимателя (работодателю) сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений является основанием для отказа в приеме указанного гражданина на работу в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, иную организацию, создаваемую Российской Федерацией на основании федерального закона, на работу в организацию, создаваемую для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

**11.** В ст. 8 Федерального закона "О противодействии коррупции" установлено, что невыполнение работником указанных фондов и организаций обязанности по предоставлению сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений, является правонарушением, влекущим освобождение его от замещаемой должности, увольнение его с работы в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иной организации, создаваемой Российской Федерацией на основании федерального закона, увольнение с работы в организации, создаваемой для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами (подробнее см. п. 15 коммент. к данной статье).

**12.** Федеральный закон от 03.12.2012 N 230-ФЗ "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам" устанавливает контроль за расходами:

- лиц, замещающих (занимающих) должности в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, включенные в перечни, установленные нормативными правовыми актами РФ, должности в иных организациях, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, а также отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, осуществление полномочий по которым влечет за собой обязанность представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

- лиц, замещавших (занимавших) указанные должности и уволенных из Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами;

- супруг (супругов) и несовершеннолетних детей лиц, замещающих (занимающих) или замещавших (занимавших) указанные должности.

Лицо, замещающее (занимающее) указанную должность, обязано ежегодно в сроки, установленные для представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представлять сведения о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей по каждой сделке по приобретению земельного участка, другого объекта недвижимости, транспортного средства, ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций), совершенной им, его супругой (супругом) и (или) несовершеннолетними детьми в течение календарного года, предшествующего году представления сведений, если общая сумма таких сделок превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три последних года, предшествующие отчетному периоду, и об источниках получения средств, за счет которых совершены эти сделки.

Указанные сведения представляются в порядке и сроки, определяемые нормативными правовыми актами Президента РФ, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, муниципальными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами государственной корпорации, для представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, с учетом особенностей, установленных Федеральным законом "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам".

Невыполнение лицом, замещающим (занимающим) одну из указанных должностей, обязанностей по представлению сведений о своих расходах, а также о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей является правонарушением. Лицо, совершившее такое правонарушение, подлежит в установленном порядке освобождению от замещаемой (занимаемой) должности и увольнению с работы из Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

Указанные сведения представляются в порядке и сроки, которые определяются нормативными правовыми актами Президента РФ, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, муниципальными нормативными правовыми актами, нормативными актами Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования и локальными нормативными актами организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов. Например, Порядок представления гражданами, претендующими на замещение должностей в Пенсионном фонде Российской Федерации и его территориальных органах, и работниками, замещающими должности в Пенсионном фонде Российской Федерации и его территориальных органах, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера утвержден Постановлением Правления Пенсионного фонда РФ от 06.06.2018 N 293п; Порядок представления гражданами, претендующими на замещение должностей в Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей и лицами, замещающими должности в Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей утвержден Приказом ФФОМС от 21.06.2013 N 135; Порядок представления гражданами, претендующими на должности, и работниками, занимающими должности в центральном аппарате Фонда социального страхования Российской Федерации и его территориальных органах, сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей утвержден Приказом ФСС России от 18.06.2013 N 208.

**13.** Невыполнение лицами, занимающими соответствующие должности, обязанности представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей является правонарушением и влечет увольнение с работы (подробнее см. п. 17 коммент. к настоящей статье).

**14.** В Постановлении Правительства РФ от 05.07.2013 N 568 "О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции" установлено, что на работников, замещающих должности в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ, и должности в фондах и иных организациях, включенные в перечни, установленные нормативными актами фондов, локальными нормативными актами организаций, нормативными правовыми актами федеральных государственных органов (далее - работник), распространяются следующие ограничения, запреты и обязанности:

1) работник не вправе:

- принимать без письменного разрешения работодателя (его представителя) от иностранных государств, международных организаций награды, почетные и специальные звания (за исключением научных званий), если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями;

- входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории РФ их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством РФ;

- заниматься без письменного разрешения работодателя (его представителя) оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством РФ;

2) работнику запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Запрет не распространяется на случаи получения работником подарков в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками, с другими официальными мероприятиями и иные случаи, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, определяющими особенности правового положения и специфику трудовой деятельности работника;

3) работник обязан:

- уведомлять работодателя (его представителя), органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- представлять в установленном порядке сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

- уведомлять работодателя в порядке, определенном работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только ему станет об этом известно;

- передавать в целях предотвращения конфликта интересов принадлежащие ему ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством РФ;

- уведомлять работодателя (его представителя) о получении работником подарка в предусмотренных подп. "б" п. 1 указанного Постановления случаях и передавать указанный подарок, стоимость которого превышает 3 000 рублей, по акту соответственно в фонд или иную организацию с сохранением возможности его выкупа в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ.

**15.** Типовое положение о сообщении отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации утверждено Постановлением Правительства РФ от 09.01.2014 N 10.

**16.** В соответствии с п. 1 ст. 2 Федерального закона от 07.05.2013 N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами" лицам, замещающим (занимающим) должности в фондах и иных организациях, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ, и их супругам и несовершеннолетним детям, а также лицам, замещающим (занимающим) должности в фондах и иных организациях, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, осуществление полномочий по которым предусматривает участие в подготовке решений, затрагивающих вопросы суверенитета и национальной безопасности Российской Федерации, которые включены в перечни, установленные соответственно нормативными актами фондов и иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, и их супругам и несовершеннолетним детям запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

Указанные лица обязаны в течение трех месяцев со дня вступления в силу данного Федерального закона закрыть счета (вклады), прекратить хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, и (или) осуществить отчуждение иностранных финансовых инструментов. В случае неисполнения такой обязанности они обязаны досрочно прекратить полномочия, освободить замещаемую (занимаемую) должность или уволиться (ч. 1 ст. 3 указанного Федерального закона).

В случае, если указанные лица не могут выполнить эти требования, а также требования о закрытии в течение трех месяцев со дня замещения (занятия) должности, указанной в п. 1 ч. 1 ст. 2 Федерального закона "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами", счетов (вкладов), прекращении хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, и (или) осуществлении отчуждения иностранных финансовых инструментов, а также прекращении доверительного управления имуществом, которое предусматривает инвестирование в иностранные финансовые инструменты и учредителями управления в котором выступают указанные лица, в связи с арестом, запретом распоряжения, наложенными компетентными органами иностранного государства в соответствии с законодательством данного иностранного государства, на территории которого находятся счета (вклады), осуществляется хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранном банке и (или) имеются иностранные финансовые инструменты, или в связи с иными обстоятельствами, не зависящими от воли этих лиц, такие требования должны быть выполнены в течение трех месяцев со дня прекращения действия указанных в настоящей части ареста, запрета распоряжения или прекращения иных обстоятельств (ч. 2 ст. 3 указанного Федерального закона).

Доверительное управление имуществом, которое предусматривает инвестирование в иностранные финансовые инструменты и учредителем управления в котором выступает лицо, которому в соответствии с данным Федеральным законом запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами, подлежит прекращению в течение трех месяцев со дня вступления в силу этого Федерального закона (ч. 3 ст. 3 указанного Федерального закона).

Согласно ст. 4 Федерального закона "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами" лица, замещающие (занимающие) должности в фондах и иных организациях, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ, и их супруги и несовершеннолетние дети, а также лица, замещающие (занимающие) должности в фондах, иных организациях, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, осуществление полномочий по которым предусматривает участие в подготовке решений, затрагивающих вопросы суверенитета и национальной безопасности Российской Федерации, которые включены в перечни, установленные соответственно нормативными актами фондов и иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, и их супруги и несовершеннолетние дети при представлении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера указывают сведения о принадлежащем им, их супругам и несовершеннолетним детям недвижимом имуществе, находящемся за пределами территории РФ, об источниках получения средств, за счет которых приобретено указанное имущество, о своих обязательствах имущественного характера за пределами территории РФ, а также сведения о таких обязательствах своих супруг (супругов) и несовершеннолетних детей. Граждане, претендующие на замещение (занятие) этих должностей, при представлении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, помимо перечисленных сведений, указывают также сведения о своих счетах (вкладах), наличных денежных средствах и ценностях в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, и (или) иностранных финансовых инструментах, а также сведения о таких счетах (вкладах), наличных денежных средствах и ценностях в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, и (или) иностранных финансовых инструментах своих супруг (супругов) и несовершеннолетних детей.

Гражданин, его супруга (супруг) и несовершеннолетние дети обязаны в течение трех месяцев со дня замещения (занятия) гражданином указанной должности закрыть счета (вклады), прекратить хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, и (или) осуществить отчуждение иностранных финансовых инструментов, а также прекратить доверительное управление имуществом, которое предусматривает инвестирование в иностранные финансовые инструменты и учредителями управления в котором выступают указанные лица.

**17.** Согласно ст. 13.2 Федерального закона "О противодействии коррупции" лица, замещающие должности в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, подлежат увольнению (освобождению от должности) в связи с утратой доверия в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Трудовой договор расторгается по инициативе работодателя в связи с непринятием работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставлением или представлением неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставлением или представлением заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытием (наличием) счетов (вкладов), хранением наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владением и (или) пользованием иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК).

Сведения о применении к лицу, замещающему должность в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иной организации, созданной Российской Федерацией на основании федерального закона, отдельную должность на основании трудового договора в организации, создаваемой для выполнения задач, поставленных перед федеральным государственным органом, взыскания в виде увольнения (освобождения от должности) в связи с утратой доверия включаются соответственно Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, иной организацией, созданной Российской Федерацией на основании федерального закона, федеральным государственным органом в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный ст. 15 указанного Федерального закона.

Статья 349.3. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников

Комментарий к статье 349.3

**1.** Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам и заключившим трудовые договоры членам коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, а также руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий при расторжении с ними трудового договора в связи со сменой собственника имущества (ст. 181 ТК) или 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) (ст. 279 ТК) выплачивается соответствующая компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

**2.** В соглашения о расторжении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами, с заключившими трудовые договоры членами коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, а также с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий по соглашению сторон трудового договора в соответствии со ст. 78 ТК не могут быть включены условия о выплате при увольнении выходных пособий, компенсаций либо о назначении указанным работникам каких-либо иных выплат в любой форме.

Условия заключенных до 13.04.2014 трудовых договоров с указанными работниками о выплате при увольнении выходных пособий, компенсаций либо о назначении указанным работникам каких-либо иных выплат в любой форме прекращают действие со дня вступления в силу Федерального закона от 02.04.2014 N 56-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников", т.е. с 13.04.2014.

**3.** В комментируемой статье ограничен совокупный размер выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, которые должны быть выплачены при прекращении трудовых договоров по любым основаниям с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами, с заключившими трудовые договоры членами коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, а также с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий. Данный размер не должен превышать трехкратного среднего месячного заработка перечисленных работников. Необходимо иметь в виду, что при определении совокупного размера выходных пособий, компенсаций и иных выплат, причитающихся работнику при увольнении, не должен учитываться размер отдельных выплат, указанных в комментируемой статье. К числу таких выплат отнесены:

- причитающаяся работнику заработная плата;

- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска;

- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Статья 349.4. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников кредитных организаций

Комментарий к статье 349.4

**1.** Кредитная организация в соответствии со ст. 1 Федерального закона от 02.12.1990 N 395-1 "О банках и банковской деятельности" представляет собой юридическое лицо, которое для извлечения прибыли как основной цели своей деятельности на основании специального разрешения (лицензии) Центрального банка РФ (Банка России) имеет право осуществлять банковские операции, предусмотренные указанным Федеральным законом. Кредитная организация образуется на основе любой формы собственности как хозяйственное общество. В указанной статье банк определен как кредитная организация, которая имеет исключительное право осуществлять в совокупности следующие банковские операции: привлечение в качестве вкладов денежных средств физических и юридических лиц, размещение указанных средств от своего имени и за свой счет на условиях возвратности, платности, срочности, открытие и ведение банковских счетов физических и юридических лиц.

Банк с универсальной лицензией - банк, который имеет право осуществлять банковские операции, указанные в ч. 1 ст. 5 указанного Федерального закона, к числу которых относятся: привлечение денежных средств физических и юридических лиц во вклады (до востребования и на определенный срок) и размещение указанных привлеченных средств от своего имени и за свой счет; открытие и ведение банковских счетов физических и юридических лиц; осуществление переводов денежных средств по поручению физических и юридических лиц, в том числе банков-корреспондентов, по их банковским счетам; инкассация денежных средств, векселей, платежных и расчетных документов и кассовое обслуживание физических и юридических лиц; купля-продажа иностранной валюты в наличной и безналичной формах; привлечение драгоценных металлов физических и юридических лиц во вклады (до востребования и на определенный срок), за исключением монет из драгоценных металлов, и размещение указанных привлеченных драгоценных металлов от своего имени и за свой счет; открытие и ведение банковских счетов физических и юридических лиц в драгоценных металлах, за исключением монет из драгоценных металлов; осуществление переводов по поручению физических и юридических лиц, в том числе банков-корреспондентов, по их банковским счетам в драгоценных металлах; выдача банковских гарантий; осуществление переводов денежных средств без открытия банковских счетов, в том числе электронных денежных средств (за исключением почтовых переводов).

Банк с базовой лицензией - банк, который имеет право осуществлять банковские операции, указанные в ч. 1 ст. 5 данного Федерального закона, с учетом ограничений, установленных ст. 5.1 данного Федерального закона.

Иностранный банк - банк, признанный таковым по законодательству иностранного государства, на территории которого он зарегистрирован.

Кроме того, в указанной статье Федерального закона "О банках и банковской деятельности" различаются следующие виды небанковских кредитных организаций:

1) кредитные организации, имеющие право на осуществление переводов денежных средств без открытия банковских счетов и связанных с ними иных банковских операций;

2) кредитные организации, имеющие право осуществлять отдельные банковские операции, предусмотренные названным Федеральным законом. При этом допустимые сочетания банковских операций для такой небанковской кредитной организации устанавливаются Банком России;

3) кредитная организация - центральный контрагент, осуществляющий функции в соответствии с Федеральным законом от 07.02.2011 N 7-ФЗ "О клиринге, клиринговой деятельности и центральном контрагенте". Допустимые сочетания банковских операций для небанковской кредитной организации - центрального контрагента (далее - центральный контрагент) устанавливаются Банком России. Банк России вправе определять дополнительные условия осуществления центральным контрагентом банковских операций.

**2.** Комментируемая статья ограничивает возможности увеличения размера оплаты труда для руководителя банка, в отношении которого Агентством по страхованию вкладов (далее - Агентство) осуществляются меры по предупреждению банкротства, а также для его заместителей, членов коллегиального органа банка, главного бухгалтера, его заместителей, руководителя филиала банка, его заместителей, главного бухгалтера филиала. Так, если в течение шести месяцев со дня утверждения плана участия Агентства в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка размер оплаты труда этих лиц был увеличен, то условия трудового договора, изменяющие размер оплаты труда, прекращают свое действие с даты утверждения указанного плана.

**3.** Агентство создается согласно ст. 14 Федерального закона от 23.12.2003 N 177-ФЗ "О страховании вкладов физических лиц в банках Российской Федерации" в целях осуществления функций по обязательному страхованию вкладов.

**4.** Агентство является государственной корпорацией, созданной Российской Федерацией.

**5.** Цель деятельности Агентства и его полномочия определены в ст. 15 Федерального закона "О страховании вкладов физических лиц в банках Российской Федерации". Так, целью деятельности Агентства является обеспечение функционирования системы страхования вкладов. При этом осуществление Агентством функций по обязательному страхованию вкладов не требует получения лицензии на осуществление страховой деятельности.

К числу полномочий Агентства отнесены:

1) организация учета банков (ведение реестра банков);

2) осуществление сбора страховых взносов и контроля за их поступлением в фонд обязательного страхования вкладов;

3) осуществление мероприятий по учету требований вкладчиков к банку и выплате им возмещения по вкладам;

4) право обращаться в Банк России с предложением о применении к банкам за нарушение требований Федерального закона "О страховании вкладов физических лиц в банках Российской Федерации" мер ответственности, предусмотренных ст. 74 Федерального закона от 10.07.2002 N 86-ФЗ "О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)" и нормативными актами Банка России;

5) инвестирование временно свободных средств фонда обязательного страхования вкладов в депозиты Банка России и (или) в иные активы (объекты инвестирования) в соответствии со ст. 7.1 **Закона о некоммерческих организациях**, совершение с Банком России сделок РЕПО;

6) право требовать от банков размещения информации о системе страхования вкладов и об участии в ней банка в доступных для вкладчиков помещениях банка, в которых осуществляется обслуживание вкладчиков;

7) определение порядка расчета страховых взносов в соответствии со ст. 36 Федерального закона "О страховании вкладов физических лиц в банках Российской Федерации";

8) осуществление иных полномочий, направленных на достижение поставленных перед Агентством в соответствии с Федеральным законом "О страховании вкладов физических лиц в банках Российской Федерации" и иными федеральными законами целей.

Агентство в соответствии с Федеральным законом "О банках и банковской деятельности" и Федеральным законом "О несостоятельности (банкротстве)" осуществляет функции конкурсного управляющего (ликвидатора) при банкротстве кредитных организаций.

Агентство вправе осуществлять операции по реализации имущества (предмета залога), являющегося обеспечением исполнения обязательств кредитных организаций - контрагентов Банка России по кредитам.

**6.** Согласно ст. 189.49 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)" меры по предупреждению банкротства банка осуществляются Банком России или Агентством путем:

1) оказания финансовой помощи, предусмотренной указанной статьей;

2) организации торгов по продаже имущества, являющегося обеспечением исполнения обязательств банка, в т.ч. перед Банком России;

3) исполнения функций временной администрации по управлению банком в соответствии со ст. 189.34 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)";

4) осуществления иных способов, предусмотренных указанной статьей.

**7.** Меры по предупреждению банкротства банка с участием Агентства осуществляются на основании утвержденного Комитетом банковского надзора Банка России (а в случае, предусмотренном абз. 2 п. 3 данной статьи, также Советом директоров Банка России) плана участия Агентства в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка, который должен быть направлен Агентством в Банк России не позднее чем в течение двадцати дней со дня направления Агентством уведомления в Банк России о принятии решения о своем участии в предупреждении банкротства банка.

В течение 10 дней со дня получения плана участия Агентства в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка Комитет банковского надзора Банка России принимает решение о его утверждении или об отказе в его утверждении.

В случае, если план участия Агентства в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка предусматривает использование средств Банка России, утвержденный Комитетом банковского надзора Банка России план подлежит также утверждению Советом директоров Банка России в рамках указанного срока.

**8.** Указание Банка России от 12.07.2017 N 4460-У устанавливает Порядок разработки и утверждения Банком России плана участия Банка России в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка, внесения изменений в утвержденный план участия Банка России в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка, представления на рассмотрение Комитета банковского надзора Банка России и утверждение Советом директоров Банка России плана участия Банка России в урегулировании обязательств банка, о составе отчета общества с ограниченной ответственностью "Управляющая компания Фонда консолидации банковского сектора" о ходе выполнения мероприятий, предусмотренных планом участия Банка России в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка, и порядке его представления в Банк России". В данном указании также определен порядок утверждения Банком России плана участия Агентства, порядок внесения изменений в утвержденный план участия Агентства и порядок представления на рассмотрение Комитета банковского надзора Банка России плана урегулирования обязательств.

**9.** В плане участия Банка России или Агентства в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка устанавливаются формы и объем оказания Банком России или Агентством финансовой помощи.

**10.** В случае утверждения плана участия Агентства в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка размер выходных пособий, компенсаций и иных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами для руководителя банка, его заместителей, членов коллегиального органа банка, главного бухгалтера, его заместителей, руководителей филиала банка, его заместителей, главного бухгалтера филиала в связи с прекращением трудового договора (в т.ч. по инициативе работника или по соглашению сторон), не может превышать трехкратного среднего месячного заработка работника.

В случае отзыва (аннулирования) лицензии на осуществление банковских операций работодателя - кредитной организации время простоя работников оплачивается как время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, т.е. в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (см. ст. 157 ТК и коммент. к ней).

Основания для отзыва у кредитной организации лицензии на осуществление банковских операций предусмотрены в ст. 20 Федерального закона "О банках и банковской деятельности".

Согласно ст. 23 Федерального закона "О банках и банковской деятельности" в случае прекращения деятельности кредитной организации на основании решения ее учредителей (участников) Банк России по ходатайству кредитной организации принимает решение об аннулировании лицензии на осуществление банковских операций.

**11.** В ч. 12.1 ст. 189.49 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)" предусмотрено, что обязательства банка перед управляющими работниками банка (к числу которых относятся: лица, занимающие должности единоличного исполнительного органа, его заместители, члены коллегиального исполнительного органа, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера банка, члены совета директоров (наблюдательного совета) банка) и контролирующими банк лицами не прекращаются, если такие обязательства возникли из трудового договора (кроме доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат), а также в связи с требованиями о возмещении причиненного вреда их жизни или здоровью.

В целях применения указанной статьи Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)" контролирующим банк лицом признается лицо, которое в течение трех лет до даты утверждения плана участия Банка России в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка или плана участия Агентства в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка:

- имело право владеть, и (или) пользоваться, и (или) распоряжаться более чем десятью процентами голосующих акций банка в форме акционерного общества или более чем десятью процентами долей в уставном капитале банка в форме общества с ограниченной ответственностью;

- установило в результате осуществления одной сделки или нескольких сделок прямой либо косвенный (через третьих лиц) контроль в отношении акционеров (участников) банка, владеющих более чем десятью процентами голосующих акций (долей) банка;

- установило контроль в отношении акционеров (участников) банка в результате приобретения акций (долей) банка группой лиц, признаваемой таковой в соответствии с Федеральным законом от 26.07.2006 N 135-ФЗ "О защите конкуренции".

Контролирующим банк лицом также признается лицо, являвшееся в течение трех лет до даты утверждения плана участия Банка России в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка или плана участия Агентства в осуществлении мер по предупреждению банкротства банка бенефициарным владельцем акционеров (участников) банка, информация о котором раскрывается банком в соответствии с порядком раскрытия банками информации о лицах, под контролем либо значительным влиянием которых находятся банки - участники системы обязательного страхования вкладов физических лиц в банках Российской Федерации, установленным Банком России.

Статья 349.5. Размещение информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Комментарий к статье 349.5

**1.** Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий (далее - соответственно учреждения, предприятия) и представления указанными лицами данной информации в соответствии с ТК установлен Правилами размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, утв. Постановлением Правительства РФ от 28.12.2016 N 1521.

**2.** Указанная информация размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальных сайтах Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, федеральных органов исполнительной власти, организаций, осуществляющих функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений и предприятий.

**3.** Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и предприятий, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Правительством РФ, размещается в сети Интернет на официальных сайтах этих учреждений и предприятий, за исключением учреждений и предприятий, в отношении которых Правительством РФ принято решение о размещении данной информации в сети Интернет на официальном сайте Правительства РФ.

**4.** Указанная информация представляется руководителями, их заместителями и главными бухгалтерами учреждений и предприятий для размещения в сети Интернет на официальном сайте учредителя в соответствии с нормативными актами учредителя. В качестве примеров нормативных актов такого рода можно привести Приказ Рособрнадзора от 27.07.2018 N 1062 "О размещении информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки", Приказ Росстандарта от 21.02.2018 N 369 "О размещении информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных унитарных предприятий, федеральных бюджетных учреждений и федеральных автономных учреждений, подведомственных Федеральному агентству по техническому регулированию и метрологии", Приказ Минздрава России от 08.12.2017 N 982н "О размещении информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, на официальном сайте Министерства здравоохранения Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и др.

Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети Интернет на официальных сайтах учреждений и предприятий.

**5.** Информация, предусмотренная п. 1 данных Правил, размещается в сети Интернет не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

**6.** В составе информации, подлежащей размещению в сети Интернет, указывается полное наименование государственного внебюджетного фонда Российской Федерации, учреждения или предприятия, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

В составе этой информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников

Комментарий к статье 350

**1.** В ст. 2 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" медицинский работник определен как физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, либо физическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность.

**2.** Согласно ст. 69 указанного Федерального закона право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское или иное образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста. При этом аккредитация специалиста представляет собой процедуру определения соответствия готовности лица, получившего высшее или среднее медицинское образование, к осуществлению медицинской деятельности по определенной медицинской специальности. Аккредитация специалиста осуществляется по окончании им освоения профессиональных образовательных программ медицинского образования не реже одного раза в пять лет в порядке, установленном уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

Лица, имеющие медицинское образование, не работавшие по своей специальности более пяти лет, могут быть допущены к осуществлению медицинской деятельности в соответствии с полученной специальностью после прохождения обучения по дополнительным профессиональным программам (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) и прохождения аккредитации.

**3.** Труд медицинских работников интенсивен и требует значительного физического и нервного напряжения, что обусловлено высокой ответственностью за жизнь и здоровье человека. Поэтому в трудовом законодательстве для указанной категории работников предусмотрено сокращение продолжительности рабочего времени. По общему правилу продолжительность рабочего времени всех без исключения медицинских работников не должна превышать 39 часов в неделю.

**4.** Нормы о сокращении рабочего времени для отдельных категорий работников здравоохранения установлены некоторыми специальными федеральными законами. Так, отдельным категориям медицинских работников, занятым на работах с химическим оружием, предусмотрена 24-часовая и 36-часовая рабочая неделя (в зависимости от группы работ) в соответствии со ст. 5 **Закона о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием**. Перечень должностей (профессий) работников учреждений здравоохранения, занятых на работах с химическим оружием (ХО), предусмотренных ч. 2 (первая группа работ) и ч. 3 (вторая группа работ) ст. 1 **Закона о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием**, утвержден Приказом Минздрава России и Российского агентства по боеприпасам от 19.12.2002 N 386/714. Сокращается продолжительность рабочего времени медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи в соответствии с **Законом о предупреждении распространения туберкулеза**, а также работникам здравоохранения, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей, согласно **Закону о предупреждении распространения ВИЧ-инфекции**.

**5.** Конкретная продолжительность сокращенного рабочего времени медицинских работников дифференцирована в зависимости от вида и специфики работы, от степени вредности и опасности условий, в которых она осуществляется, и определена Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности", причем в нем указаны только те работники, продолжительность рабочего времени которых составляет менее 39 часов в неделю в связи с работой в неблагоприятных условиях.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ 36-часовая рабочая неделя установлена, в частности, врачам, в т.ч. врачам - руководителям структурного подразделения (кроме врача-статистика), среднему (кроме медицинского регистратора архива, медицинского статистика) и младшему медицинскому персоналу инфекционных больниц, отделений, палат, кабинетов, кожно-венерологических диспансеров, отделений, кабинетов, осуществляющих работу по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных;

- врачам, в т.ч. руководителям структурного подразделения (кроме врача-статистика), среднему и младшему медицинскому персоналу лепрозориев;

- отдельным категориям медицинских работников лечебно-профилактических учреждений (больниц, центров, отделений, палат) по профилактике и борьбе со СПИДом и инфекционными заболеваниями; врачам, в т.ч. руководителям отделения, кабинета (кроме врача-статистика), среднему (кроме медицинского регистратора архива, медицинского статистика) и младшему медицинскому персоналу психиатрических (психоневрологических), нейро-хирургических, наркологических лечебно-профилактических организаций, учреждений, отделений, палат и кабинетов (в т.ч. детских), осуществляющих работу непосредственно по оказанию медицинской помощи и обслуживанию больных;

- старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи, станции (отделения) скорой и неотложной медицинской помощи городов Москвы и Санкт-Петербурга; фельдшерам или медицинским сестрам по приему вызовов и передаче их выездной бригаде станции (отделения) скорой медицинской помощи, станции (отделения) скорой и неотложной медицинской помощи городов Москвы и Санкт-Петербурга; врачам-психиатрам; среднему и младшему медицинскому персоналу, занятым на работах по оказанию медицинской помощи и эвакуации граждан, страдающих психическими заболеваниями, а также среднему и младшему медицинскому персоналу, выполняющему работы непосредственно по эвакуации инфекционных больных станций (отделений) скорой медицинской помощи, станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, отделений выездной экстренной и консультативной медицинской помощи областных, краевых и республиканских больниц; некоторым категориям медицинских работников организаций государственной санитарно-эпидемиологической службы, в т.ч. врачам-эпидемиологам, врачам-вирусологам, врачам-бактериологам, среднему и младшему медицинскому персоналу, работающим непосредственно с живыми культурами (зараженными животными), а также врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, занятым на работах в отделе особо опасных инфекций, и некоторым иным категориям медицинских работников определенных организаций и учреждений здравоохранения.

**33-часовая рабочая неделя** предусмотрена: для врачей лечебно-профилактических организаций, учреждений (поликлиник, амбулаторий, диспансеров, медицинских пунктов, станций, отделений, кабинетов), проводящих исключительно амбулаторный прием больных; врачей и среднего медицинского персонала физиотерапевтических лечебно-профилактических организаций, учреждений, отделений, кабинетов, работающих полный рабочий день на медицинских генераторах ультракоротковолновой частоты "УКВЧ" мощностью свыше 200 Вт; врачей-стоматологов, врачей-стоматологов-ортопедов, врачей-стоматологов-ортодонтов, врачей-стоматологов детских, врачей-стоматологов-терапевтов, зубных врачей, зубных техников (кроме врача-стоматолога-хирурга, врача - челюстно-лицевого хирурга) стоматологических лечебно-профилактических организаций, учреждений (отделений, кабинетов).

**30-часовая рабочая неделя** установлена врачам, в т.ч. врачам - руководителям учреждения (отделения, кабинета, лаборатории), среднему и младшему медицинскому персоналу туберкулезных (противотуберкулезных) организаций здравоохранения и их структурных подразделений. Перечень должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, утвержден совместным Приказом Минздрава России, Минобороны России, МВД России, Минюста России, Минобразования России, Минсельхоза России, ФПС России от 30.05.2003 N 225/194/363/126/2330/777/292.

Кроме того, **30-часовая рабочая неделя** предусмотрена: для врачей, в т.ч. врачей - руководителей отделения, лаборатории, для среднего и младшего медицинского персонала патологоанатомических отделений бюро (институтов), отделений, лабораторий, прозекторских, моргов, осуществляющих работу, непосредственно связанную с трупами и трупным материалом; для врачей и среднего медицинского персонала, работа которых непосредственно связана с рентгенодиагностикой, флюорографией; для санитарок рентгеновских, флюорографических кабинетов и установок, выполняющих не менее половины рабочего дня работу, непосредственно связанную с оказанием помощи врачу при осуществлении им работ по рентгенодиагностике, флюорографии, на рентгено-терапевтической установке с визуальным контролем, и для некоторых иных категорий медицинских работников определенных организаций и учреждений здравоохранения.

**24-часовая рабочая неделя** предусмотрена указанным Постановлением Правительства РФ для медицинских работников, непосредственно осуществляющих гамма-терапию и экспериментальное гамма-облучение гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях.

**6.** Особенности работы по совместительству медицинских работников определены в Постановлении Минтруда России от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" во исполнение соответствующего поручения Правительства РФ (Постановление Правительства РФ от 04.04.2003 N 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры").

Продолжительность работы по совместительству медицинских и фармацевтических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору не может превышать половину месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Таким образом, при 39-часовой рабочей неделе продолжительность работы по совместительству для работников здравоохранения не может быть больше 19,5 часа в неделю; при 36-часовой рабочей неделе - 18 часов в неделю, а при 33-часовой рабочей неделе - 16,5 часа в неделю.

Для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю (т.е. для работников, которым предусмотрена 30-часовая и 24-часовая рабочая неделя), продолжительность работы по совместительству не может превышать 16 часов работы в неделю.

Для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, продолжительность работы по совместительству не может превышать месячную норму рабочего времени, исчисленную из установленной продолжительности рабочей недели. При этом продолжительность работы по совместительству по конкретным должностям в учреждениях и иных организациях федерального подчинения устанавливается в порядке, определяемом федеральными органами исполнительной власти, а в учреждениях и иных организациях, находящихся в ведении субъектов РФ или органов местного самоуправления, - в порядке, определяемом органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления.

Для младшего медицинского и фармацевтического персонала продолжительность работы по совместительству не может превышать месячную норму рабочего времени, исчисленную из установленной продолжительности рабочей недели.

Указанным Постановлением определены и виды работ, которые для медицинских работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора. К их числу относятся:

а) литературная работа, в т.ч. работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений; научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.

Выполнение работ, указанных в подп. "б" - "ж", допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

**7.** В организациях и учреждениях здравоохранения, расположенных в сельской местности, проблема нехватки медицинских кадров стоит наиболее остро, что обусловливает необходимость установления особых правил, касающихся совместительства. Продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и поселках городского типа, не должна превышать восемь часов в день и 39 часов в неделю (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12.11.2002 N 813).

**8.** Дополнительные отпуска медицинским работникам в связи с работой в неблагоприятных условиях труда предусмотрены определенными федеральными законами. Порядок и условия их предоставления определены специальными нормативными правовыми актами, принятыми во исполнение этих законов. Так, ст. 15 **Закона о предупреждении распространения туберкулеза** установлено, что медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи, имеют право на дополнительный отпуск за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда. Перечень должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда, утвержден совместным Приказом Минздрава России, Минобороны России, МВД России, Минюста России, Минобразования России, Минсельхоза России, ФПС России от 30.05.2003 N 225/194/363/126/2330/777/292.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников" продолжительность дополнительного отпуска врачей (в т.ч. врачей, занимающих должности руководителей, в трудовые (должностные) обязанности которых входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководителей структурных подразделений - врачей-специалистов); среднего и младшего медицинского персонала, медицинских психологов, работающих в туберкулезных (противотуберкулезных) лечебно-профилактических медицинских организациях, в т.ч. в санаториях, структурных подразделениях (в т.ч. в отделениях, кабинетах, клиниках, санаториях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь; в клиниках (клинических отделениях) научных (научно-исследовательских) организаций и образовательных организаций высшего образования, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь; в бюро медико-социальной экспертизы (экспертные составы главного бюро медико-социальной экспертизы, экспертные составы Федерального бюро медико-социальной экспертизы, образованные для освидетельствования больных туберкулезом); в образовательных организациях, в т.ч. в санаторных для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, в которых проводятся необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для больных туберкулезом, составляет 14 календарных дней. Дополнительные отпуска продолжительностью 21 календарный день предусмотрены для работающих в указанных организациях врачей-фтизиатров, систематически выполняющих рентгено-диагностические исследования.

К медицинским и иным работникам, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, относятся также медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи, осуществляющие соответствующую деятельность в организациях, подведомственных Минобороны России, МВД России, ФСИН России, ФСБ России, что предусмотрено указанным Постановлением.

**9.** Право на дополнительный отпуск предоставлено врачам-психиатрам, иным специалистам, медицинскому и другому персоналу учреждений здравоохранения, участвующим в оказании психиатрической помощи в соответствии со ст. 22 Закона РФ от 02.07.1992 N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании". Конкретная продолжительность дополнительных отпусков определена Постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников". Так, отпуска продолжительностью 35 календарных дней предоставляются: врачам (в т.ч. врачам, занимающим должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которых входит оказание психиатрической помощи и которым установлен ненормированный рабочий день, руководителям структурных подразделений - врачам-специалистам); среднему и младшему медицинскому персоналу (кроме медицинского статистика); медицинским психологам, работающим в психиатрических, психоневрологических, нейрохирургических, наркологических лечебно-профилактических медицинских организациях, структурных подразделениях (в т.ч. в отделениях, кабинетах, лечебно-производственных (трудовых) мастерских) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь, стационарных организациях социального обслуживания, предназначенных для лиц, страдающих психическими расстройствами; в клиниках (клинических отделениях) научных (научно-исследовательских) организаций и образовательных организаций высшего образования, оказывающих психиатрическую помощь; в бюро медико-социальной экспертизы (экспертные составы главного бюро медико-социальной экспертизы, экспертные составы Федерального бюро медико-социальной экспертизы, образованные для освидетельствования лиц с психическими расстройствами).

Дополнительные отпуска аналогичной продолжительности предоставляются указанным категориям работников, а также сестрам-хозяйкам, непосредственно участвующим в уходе за пациентами, работающим в детских психиатрических, психоневрологических лечебно-профилактических медицинских организациях, в т.ч. в домах ребенка для детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, структурных подразделениях (в т.ч. в отделениях, отделах, кабинетах) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь, кроме предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы без нарушения психики, стационарных организациях социального обслуживания, предназначенных для детей-инвалидов, страдающих психическими расстройствами, образовательных организациях, осуществляющих обучение умственно отсталых детей и детей, страдающих психическими заболеваниями, образовательных организациях, структурные подразделения которых реализуют образовательные программы для умственно отсталых детей и детей, страдающих психическими заболеваниями.

Продолжительность дополнительных отпусков врачей клинической лабораторной диагностики, врачей-лаборантов (в т.ч. руководителей лабораторий), лаборантов, медицинских лабораторных техников (фельдшеров-лаборантов), санитаров лабораторий, работающих в перечисленных выше организациях, составляет 21 календарный день, а врачей-диетологов, медицинских сестер диетических, медицинских регистраторов и сестер-хозяек - 14 календарных дней.

Согласно указанному Постановлению к медицинским и иным работникам, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, относятся также медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи, осуществляющие соответствующую деятельность в организациях, подведомственных Минобороны России, МВД России, ФСИН России, ФСБ России.

**10.** В соответствии со ст. 22 **Закона о предупреждении распространения ВИЧ-инфекции** работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, установлен ежегодный оплачиваемый отпуск 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда), что предусмотрено Постановлением Правительства РФ от 03.04.1996 N 391 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей". При этом следует учитывать, что с 01.01.2005 порядок предоставления установленных ст. 22 **Закона о предупреждении распространения ВИЧ-инфекции** гарантий работникам учреждений здравоохранения субъектов РФ определяется органами исполнительной власти субъектов РФ.

Категории работников здравоохранения, имеющие право на получение отпусков указанной продолжительности, и порядок их предоставления определены Постановлением Минтруда России от 08.08.1996 N 50 "Об утверждении Порядка предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени (36 часов в неделю) и ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда) работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека".

Согласно Постановлению Правительства РФ "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников" дополнительные отпуска продолжительностью 14 календарных дней предоставляются врачам (в т.ч. врачам, занимающим должность руководителя), в трудовые (должностные) обязанности которого входит диагностика, лечение ВИЧ-инфицированных; руководителям структурного подразделения - врачам-специалистам, среднему медицинскому персоналу, осуществляющему диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных; медицинским психологам; лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, работающим в специализированных лечебно-профилактических медицинских организациях, в т.ч. в центрах по профилактике и борьбе со СПИДом, структурных подразделениях (в т.ч. в кабинетах, отделениях, центрах по профилактике и борьбе со СПИДом) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным, а также в клиниках (клинических отделениях) научных (научно-исследовательских) организаций и образовательных организаций высшего образования, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным.

Отпуска аналогичной продолжительности предоставляются также врачам клинической лабораторной диагностики, врачам-лаборантам (в т.ч. руководителям лаборатории), лаборантам, медицинским лабораторным техникам (фельдшерам-лаборантам), санитарам лабораторий, работающим в лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, работающим как в указанных организациях, так и в научных (научно-исследовательских) организациях и их структурных подразделениях, работа в которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а кроме того, в организациях и их структурных подразделениях, осуществляющих производство иммунобиологических лекарственных препаратов.

В указанном Постановлении предусмотрено, что к медицинским и иным работникам, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, относятся также медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, осуществляющие соответствующую деятельность в организациях, подведомственных Минобороны России, МВД России, ФСИН России, ФСБ России.

**11.** При исчислении конкретной продолжительности дополнительных отпусков работников здравоохранения, осуществляющих трудовую деятельность в неблагоприятных условиях труда, следует учитывать норму ст. 121 ТК, согласно которой в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Таким образом, время, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам (период временной нетрудоспособности, время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года, время выполнения государственных и общественных обязанностей), в указанный стаж не включается.

**12.** В примечании 2 к Постановлению Правительства РФ "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников" предусмотрено, что медицинским работникам, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по другим основаниям, отпуск предоставляется по одному из оснований в соответствии с законодательством РФ.

**13.** О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и о возможности и условиях замены его части, превышающей семь календарных дней, денежной компенсацией см. ст. 117 ТК и коммент. к ней.

**14.** Отдельным категориям работников здравоохранения предусмотрено предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в связи с особым характером их работы. Так, ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск за непрерывную работу в определенных учреждениях здравоохранения и на территориальных участках свыше трех лет предоставляется:

- врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности;

- участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи за непрерывную работу в указанных учреждениях и территориальных участках свыше трех лет (п. 32 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 22.09.1977 N 870 "О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения");

- среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи (Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 19.08.1982 N 773);

- старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи и заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков (Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР, Президиума ВЦСПС от 16.10.1986 N 1240).

**15.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск установлен также врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.1998 N 1588 за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет.

Следует пояснить, что врач общей практики (семейный врач) совмещает обязанности участкового врача-терапевта и участкового врача-педиатра и, таким образом, имеет возможность осуществлять медицинское обслуживание всех членов семьи. Соответственно, медицинская сестра врача общей практики (семейного врача) совмещает обязанности медицинской сестры терапевтического и педиатрического территориального участка.

При определении продолжительности непрерывной работы в должностях врачей общей практики (семейных врачей) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей) для предоставления дополнительного оплачиваемого трехдневного отпуска засчитывается время непосредственно предшествующей непрерывной работы в должностях участковых врачей-терапевтов и участковых врачей-педиатров территориальных участков и медицинских сестер терапевтических и педиатрических территориальных участков.

**16.** Комментируемая статья предусматривает для медицинских работников медицинских организаций возможность осуществления дежурства на дому. Дежурство на дому может быть установлено указанным работникам только с их согласия, выраженного в письменной форме.

**17.** Положение об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому утверждено Приказом Минздрава России от 02.04.2014 N 148н. Согласно указанному Положению медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно.

При этом время дежурства на дому в учетном периоде корректируется таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому, учитываемого в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому, не превышала норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

Порядок учета времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно устанавливается локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников.

Работодатель обязан вести учет времени пребывания работника дома в режиме ожидания вызова на работу, времени, затраченного на оказание медицинской помощи, и времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно в случае вызова его на работу во время дежурства на дому.

**18.** Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 N 526.

**19.** Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 N 149н.

**20.** Комментируемой статьей в отношении лиц, замещающих должности руководителей и их заместителей медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов РФ или органам местного самоуправления, руководителей филиалов медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, установлены возрастные ограничения (не старше 65 лет) замещения указанных должностей, а также предусмотрена возможность продления предельного возраста замещения указанных должностей до 70 лет.

**21.** Согласно п. 2 ст. 2 Федерального закона от 29.07.2017 N 256-ФЗ "О внесении изменений в статью 350 Трудового кодекса Российской Федерации" трудовые договоры, заключенные с руководителями, заместителями руководителей медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов РФ или органам местного самоуправления, руководителями филиалов медицинских организаций, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, которые достигли возраста 65 лет на день вступления в силу указанного Федерального закона или достигнут возраста 65 лет в течение трех лет со дня вступления в силу указанного Федерального закона, сохраняют действие до истечения сроков, предусмотренных этими трудовыми договорами, но не более трех лет со дня вступления в силу указанного Федерального закона, т.е. с 01.10.2017.

**22.** Если перевод руководителя, заместителя руководителя медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, органу исполнительной власти субъекта РФ или органу местного самоуправления, руководителя филиала медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, достигшего предельного возраста нахождения на одной из указанных должностей, на иную должность, соответствующую его квалификации, невозможен либо работник не дает письменного согласия на такой перевод, то трудовой договор прекращается и увольнение производится на основании ч. 11 ст. 350 ТК.

Статья 351. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений

Комментарий к статье 351

**1.** Действие законодательства о труде Российской Федерации распространяется на указанные в комментируемой статье категории работников только в том случае, если они осуществляют свою трудовую деятельность на условиях трудового договора.

**2.** Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 утвержден Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

**3.** Возможность заключения с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, по соглашению сторон срочных трудовых договоров предусмотрена в ст. 59 ТК. В случае заключения срочного трудового договора конкретный срок его действия определяется сторонами. При этом необходимо учитывать общее правило, предусмотренное ст. 58 ТК, о том, что срок трудового договора не должен превышать пяти лет.

**4.** Отдельным категориям работников культуры предусмотрено предоставление удлиненных основных оплачиваемых отпусков, а также дополнительных отпусков с целью компенсации дополнительной нагрузки при выполнении трудовых обязанностей. Так, согласно Приказу Минкультуры России от 15.11.2004 N 88 "О предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам центрального аппарата Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации" за дополнительную нагрузку и периодическое выполнение служебных заданий во внеурочное время указанным работникам установлены дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день следующей продолжительности:

- заместителям министра - до 16 календарных дней;

- директорам департаментов и их заместителям - до 14 календарных дней;

- начальникам отделов в департаментах, их заместителям, советникам, помощникам министра, консультантам, главным специалистам - до 12 календарных дней;

- ведущим специалистам, специалистам I и II категорий - до 10 календарных дней;

- другим работникам центрального аппарата Министерства культуры РФ, не включенным в перечень государственных должностей федеральной государственной службы, - до 8 календарных дней дополнительного отпуска.

**5.** Оплата труда творческих работников, осуществляющих трудовую деятельность в учреждениях, финансируемых из федерального бюджета, осуществляется на основе Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утв. Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583. Так, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

**6.** Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства разработаны Министерством культуры РФ совместно с НИИ труда и социального страхования и согласованы с Российским Профсоюзом работников культуры (см. письмо Минкультуры России от 08.02.2010 N 7790-44/04-ПХ). Указанные Основные положения разработаны в связи с введением новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры с целью оказания практической методической помощи федеральным учреждениям культуры и искусства, а также органам исполнительной власти субъектов РФ и муниципальных образований при разработке учреждениями локальных нормативных актов.

**7.** Приказами Минздравсоцразвития России утверждены:

- от 31.08.2007 N 570 - Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии;

- от 14.03.2008 N 121н - Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии;

- от 18.07.2008 N 341н - Профессиональные квалификационные группы должностей работников телевидения (радиовещания);

- от 18.07.2008 N 342н - Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации.

**8.** Перечни должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, утверждены Приказом Минкультуры России от 05.05.2014 N 763.

**9.** Примерный перечень должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала организаций, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, утвержден Приказом Минкультуры России от 25.09.2014 N 1668.

**10.** Примерный перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждения, находящегося в ведении Министерства культуры Российской Федерации, утвержден Приказом Минкультуры России от 08.04.2013 N 325.

**11.** Особенности исчисления среднего заработка отдельных категорий творческих работников предусмотрены в Постановлении Правительства РФ от 22.02.1993 N 153 "О порядке исчисления среднего заработка отдельных категорий творческих работников", в п. 1 которого установлено, что при исчислении среднего заработка творческих работников редакций газет, журналов, издательств, радио, телевидения и других средств массовой информации, а также предприятий, учреждений и организаций, в оплату труда которых включается авторский гонорар или оплата труда которых осуществляется по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения, для оплаты отпуска, командировок и в других случаях авторское (постановочное) вознаграждение учитывается полностью вместе со всеми видами заработной платы, которые в установленном порядке включаются в сумму среднего заработка. Пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам указанным работникам исчисляются из фактического заработка с учетом авторского (постановочного) вознаграждения. В сумму среднего заработка включается авторское (постановочное) вознаграждение, выплачиваемое на данном предприятии, в организации или учреждении, с начислением взносов на социальное страхование, подлежащее налогообложению в установленном порядке.

Авторский гонорар, выплачиваемый по договорам на издание произведений науки, литературы и искусства, при исчислении среднего заработка не учитывается (п. 2 указанного Постановления).

Повышение исчисляемого среднего заработка работников, указанных в данном Постановлении, осуществляется за счет собственных средств организаций (п. 3 указанного Постановления).

**12.** Ставки вознаграждения исполнителям за некоторые виды использования исполнения (постановки) установлены в Постановлении Правительства РФ от 17.05.1996 N 614 "О ставках вознаграждения исполнителям за некоторые виды использования исполнения (постановки)". При применении норм указанного Постановления следует иметь в виду, что действующая норма о вознаграждении за свободное воспроизведение фонограмм и аудиовизуальных произведений в личных целях предусмотрена в ст. 1245 ГК РФ.

**13.** Для выдающихся деятелей культуры и искусства России Указом Президента РФ от 12.11.1993 N 1904 учреждены государственные стипендии. В соответствии с Положением о порядке присуждения государственных стипендий для выдающихся деятелей культуры и искусства России и для талантливых молодых авторов литературных, музыкальных и художественных произведений, утв. Постановлением Правительства РФ от 06.05.1994 N 483, указанные стипендии присуждаются на конкурсной основе не чаще одного раза в год решением Минкультуры России и выплачиваются ежемесячно вне зависимости от получаемых стипендиатом должностных окладов, доплат, надбавок, пенсий, стипендий и других выплат. Указом Президента РФ от 01.07.1996 N 1010 "О мерах по усилению государственной поддержки культуры и искусства в Российской Федерации" установлены количество и размер государственных стипендий, учрежденных Указом Президента РФ от 12.11.1993 N 1904 "О дополнительных мерах государственной поддержки культуры и искусства в Российской Федерации". Так, с 2015 г. предусмотрено 2 000 государственных стипендий для выдающихся деятелей культуры и искусства России и 2 000 государственных стипендий для талантливых молодых авторов литературных, музыкальных и художественных произведений в размере 6 000 руб. в месяц каждая.

Кроме того, Указом Президента РФ от 01.07.1996 N 1010 учреждены 100 ежегодно выделяемых грантов Президента РФ для поддержки творческих проектов общенационального значения в области культуры и искусства и установлено, что общий размер средств на выплату грантов составил в 2013 г. 60,4 млн руб., в 2014 г. - 80 млн руб., с 2015 г. - 100 млн руб. в год.

**14.** Приказом Министерства культуры РФ от 28.06.2013 N 920 утверждены Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников.

**15.** Особенности проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252, утверждены Приказом Минтруда России от 14.11.2014 N 882н (по согласованию с Минкультуры России).

Специальная оценка условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252, осуществляется в соответствии с Методикой проведения специальной оценки условий труда с учетом особенностей, предусмотренных данным Приказом. Указанная Методика утверждена Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н.

**16.** Начиная с 2000 г. возобновлена стажировка творческих работников театров и концертных организаций, которая проводится в целях повышения профессионального мастерства и уровня квалификации творческих работников театров и концертных организаций.

Условия и порядок проведения стажировки регламентированы в Положении о стажировке творческих работников театров и концертных организаций Российской Федерации, утв. Приказом Минкультуры России от 13.03.2000 N 163.

**17.** Творческие союзы, ассоциации, профсоюзные и другие общественные организации в целях социальной поддержки творческих работников могут создавать службы содействия трудоустройству и специальные фонды для оказания социальной поддержки указанной категории граждан (ст. 55 **Основ законодательства о культуре**).

**18.** Члены творческих союзов и ассоциаций, а также другие творческие работники, не являющиеся членами творческих союзов, единственным источником доходов которых является авторское вознаграждение, имеют право на страховую пенсию при условии уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (ст. 55 **Основ законодательства о культуре**).

**19.** В соответствии со ст. 157 ТК время, когда творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, включенные в Перечень, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, не является простоем и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

**20.** О продолжительности ежедневной работы (смены) и порядке работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, см. ст. ст. 94, 96 ТК и коммент. к ним.

**21.** О порядке привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, см. ст. 113 ТК и коммент. к ней.

**22.** Об оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, см. ст. 153 ТК и коммент. к ней.

**23.** О возможности заключения трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках см. ст. 63 ТК и коммент. к ней.

**24.** О возможности направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни несовершеннолетних творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, моложе 18 лет см. ст. 268 ТК и коммент. к ней.

**25.** Особенности работы по совместительству работников культуры определены в Постановлении Минтруда России от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", изданном во исполнение соответствующего поручения Правительства РФ (Постановление Правительства РФ от 04.04.2003 N 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры").

Статья 351.1. Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних

Комментарий к статье 351.1

**1.** К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних (далее - трудовая деятельность с участием несовершеннолетних) ни при каких условиях не допускаются (а работающие - подлежат увольнению) лица:

1) имеющие неснятую или непогашенную судимость либо подвергающиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), предусмотренные гл. 16 и 17 УК РФ, половой неприкосновенности и половой свободы личности (гл. 18 УК РФ), против семьи и несовершеннолетних (гл. 20 УК РФ), здоровья населения и общественной нравственности (гл. 25 УК РФ), основ конституционного строя и безопасности государства (гл. 29 УК РФ), мира и безопасности человечества (гл. 34 УК РФ), а также против общественной безопасности (гл. 24 УК РФ);

2) имеющие снятую или погашенную судимость либо подвергавшиеся в прошлом уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за совершение:

а) тяжких и особо тяжких из числа указанных в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК преступлений;

б) преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности, предусмотренных гл. 18 УК РФ;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК.

**2.** Согласно ч. 3 ст. 86 УК РФ судимость погашается:

а) в отношении лиц, условно осужденных, - по истечении испытательного срока;

б) в отношении лиц, осужденных к более мягким видам наказаний, чем лишение свободы, - по истечении одного года после отбытия или исполнения наказания;

в) в отношении лиц, осужденных к лишению свободы за преступления небольшой или средней тяжести, - по истечении трех лет после отбытия наказания;

г) в отношении лиц, осужденных к лишению свободы за тяжкие преступления, - по истечении восьми лет после отбытия наказания;

д) в отношении лиц, осужденных за особо тяжкие преступления, - по истечении 10 лет после отбытия наказания.

Если осужденный в установленном законом порядке был досрочно освобожден от отбывания наказания или неотбытая часть наказания была заменена более мягким видом наказания, то срок погашения судимости исчисляется исходя из фактически отбытого срока наказания с момента освобождения от отбывания основного и дополнительного видов наказаний (ч. 4 ст. 86 УК РФ).

Если осужденный после отбытия наказания вел себя безупречно, а также возместил вред, причиненный преступлением, то по его ходатайству суд может снять с него судимость до истечения срока погашения судимости (ч. 5 ст. 86 УК РФ).

**3.** Тяжкими преступлениями признаются умышленные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное УК РФ, не превышает 10 лет лишения свободы (ч. 4 ст. 15 УК РФ).

**4.** Особо тяжкими преступлениями признаются умышленные деяния, за совершение которых УК РФ предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок свыше 10 лет или более строгое наказание (ч. 5 ст. 15 УК РФ).

**5.** К реабилитирующим основаниям прекращения уголовного дела и (или) преследования относятся:

1) отсутствие события преступления (п. 1 ч. 1 ст. 24 УПК РФ);

2) отсутствие в деянии состава преступления (п. 2 ч. 1 ст. 24 УПК РФ);

3) непричастность подозреваемого или обвиняемого к совершению преступления (п. 1 ч. 1 ст. 27 УПК РФ).

Эти основания означают признание лица не совершившим преступление, в котором оно подозревалось или обвинялось, и как результат - влекут право такого лица на реабилитацию (ч. 2 ст. 212 УПК РФ).

Остальные основания прекращения уголовного дела и (или) преследования следует считать нереабилитирующими, поскольку они не влекут реабилитацию подозреваемого (обвиняемого), хотя лицо и освобождается от уголовной ответственности и от наказания.

**6.** Если вопреки требованиям законодательства РФ лицо, имеющее неснятую или непогашенную судимость либо подвергающееся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления из числа перечисленных в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК, имеющее снятую или погашенную судимость либо подвергавшееся в прошлом уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям), за совершение тяжких и особо тяжких из числа указанных в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК преступлений и преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности, а также имеющее неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК, было допущено к осуществлению трудовой деятельности с участием несовершеннолетних в сферах, указанных в комментируемой статье, трудовой договор с ним должен быть прекращен на основании п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК в связи с возникновением установленных ТК, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности. При этом следует учитывать, что прекращение трудового договора по указанному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), не связанную с осуществлением трудовой деятельности с участием несовершеннолетних, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 2 ст. 83 ТК).

**7.** По решению комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, могут быть допущены к трудовой деятельности с участием несовершеннолетних лица, имевшие в прошлом судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести из числа перечисленных в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК, а также лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям (за исключением лиц, лишенных права заниматься соответствующим видом деятельности по решению суда).

**8.** Преступлениями небольшой тяжести признаются умышленные и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное УК РФ, не превышает трех лет лишения свободы (ч. 2 ст. 15 УК РФ).

**9.** Преступлениями средней тяжести признаются умышленные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное УК РФ, не превышает пяти лет лишения свободы, и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное УК РФ, превышает три года лишения свободы (ч. 3 ст. 15 УК РФ).

**10.** О прекращении уголовного преследования по нереабилитирующим основаниям см. коммент. к ст. 331 ТК.

**11.** Примерное положение о комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав утверждено Постановлением Правительства РФ от 06.11.2013 N 995. Согласно п. 1 указанного Примерного положения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав создаются в порядке, установленном законодательством субъекта РФ.

**12.** В Постановлении от 18.07.2013 N 19-П Конституционный Суд РФ сформулировал следующую правовую позицию о возможности допуска лиц, совершивших деяние, впоследствии декриминализированное новым уголовным законом, к педагогической и иной профессиональной деятельности, связанной с непосредственными и регулярными контактами с несовершеннолетними, указав, что в силу закрепленных Конституцией РФ принципов справедливости, юридического равенства (преамбула, ст. 19) и конституционной законности (ст. ст. 4, 15 и 120) и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда РФ (Постановление от 20.04.2006 N 4-П и др.) правоприменительные органы, в том числе суды, не могут не учитывать волю федерального законодателя, выраженную в новом уголовном законе, устраняющем или смягчающем уголовную ответственность, т.е. являющемся актом, который по-новому определяет характер и степень общественной опасности тех или иных преступлений и правовой статус лиц, их совершивших.

Соответственно, воля федерального законодателя должна учитываться и при применении иных, помимо уголовного, законов, предусматривающих правовые последствия совершения лицом уголовно наказуемого деяния, в том числе при применении взаимосвязанных положений п. 13 ч. 1 ст. 83, абз. 3 ч. 2 ст. 331 и ст. 351.1 ТК. В противном случае лица, подвергнутые уголовному преследованию и осуждению до принятия уголовного закона, устраняющего уголовную ответственность, подпадали бы под установленные в ТК ограничения, находясь в неравном положении с теми лицами, которые совершили аналогичные деяния после вступления в силу нового уголовного закона, исключающего возможность уголовного преследования и осуждения данных лиц по приговору суда, и на которых установленные трудовым законодательством ограничения уже не распространялись бы. Тем самым нарушались бы указанные конституционные принципы и вытекающие из них критерии действия закона во времени и по кругу лиц, в силу которых совершение деяния, которое впоследствии утратило уголовно-правовую оценку в качестве преступного, не может служить таким же основанием для установления ограничения трудовых прав, как совершение преступления. Это требование распространяется на все декриминализированные деяния независимо от времени их совершения и на всех лиц, в том числе тех, в отношении которых уголовное преследование было прекращено по нереабилитирующим основаниям.

**13.** В Определении Верховного Суда РФ от 07.12.2012 N 52-КГПР12-2 указывается, что внося изменения в Трудовой кодекс РФ, законодатель установил ограничение права на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних в отношении некоторых категорий лиц. Исходя из буквального толкования указанной нормы права данное ограничение (запрет) распространяется не только на лиц, вступающих в непосредственный контакт с несовершеннолетними по роду их профессиональной деятельности, но и на весь персонал таких организаций, в том числе административно-управленческий, технический и вспомогательный, поскольку они также осуществляют трудовую деятельность в вышеуказанных сферах и имеют возможность контакта с несовершеннолетними.

Статья 351.2. Особенности регулирования труда лиц, трудовая деятельность которых связана с подготовкой и проведением в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года и Кубка конфедераций FIFA 2017 года

Комментарий к статье 351.2

Согласно ст. 58 Федерального закона от 07.06.2013 N 108-ФЗ "О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" положения комментируемой статьи применяются по 31.12.2018 включительно.

Статья 351.3. Некоторые особенности регулирования труда работников в сфере проведения специальной оценки условий труда

Комментарий к статье 351.3

**1.** Согласно ст. 20 **Закона о специальной оценке условий труда** к трудовой деятельности в качестве эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, допускаются лица, прошедшие аттестацию на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и имеющие сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда.

**2.** В ч. 3 ст. 20 **Закона о специальной оценке условий труда** предусмотрен ряд требований,

1) наличие высшего образования;

2) наличие дополнительного профессионального образования, содержание дополнительной профессиональной программы которого предусматривает изучение вопросов оценки условий труда в объеме не менее чем 72 часа;

3) наличие опыта практической работы в области оценки условий труда, в т.ч. в области аттестации рабочих мест по условиям труда, не менее трех лет.

**3.** Наличие высшего образования и дополнительного профессионального образования должно быть подтверждено соответствующими документами об образовании и квалификации. Так, наличие высшего образования - бакалавриата подтверждается дипломом бакалавра, высшего образования - специалитета - дипломом специалиста, высшего образования - магистратуры - дипломом магистра, высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, осуществляемой по результатам освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программ ординатуры, ассистентуры-стажировки - дипломом об окончании соответственно аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки (ст. 60 **Закона об образовании**).

Повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования подтверждается удостоверением о повышении квалификации или дипломом о профессиональной переподготовке (ст. 60 **Закона об образовании**).

Наличие опыта практической работы в области оценки условий труда, в т.ч. в области аттестации рабочих мест по условиям труда, может быть подтверждено соответствующими справками, выписками из приказов, записями в трудовой книжке работника и другими документами.

**4.** Формирование и ведение реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда, осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, что предусмотрено в ст. 21 **Закона о специальной оценке условий труда**.

В реестр экспертов вносятся следующие сведения:

1) фамилия, имя, отчество (при наличии) эксперта;

2) номер, дата выдачи сертификата эксперта (дубликата сертификата эксперта) и дата окончания срока действия сертификата эксперта (дубликата сертификата эксперта);

3) область или области деятельности, в рамках которых эксперт может выполнять работы по проведению специальной оценки условий труда;

4) дата аннулирования сертификата эксперта.

Указанные сведения подлежат размещению на официальном сайте федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и должны быть доступны для ознакомления всем заинтересованным лицам без взимания платы.

**5.** Согласно ст. 22 **Закона о специальной оценке условий труда** эксперты организаций, проводящих специальную оценку условий труда, независимы и руководствуются в своей деятельности исключительно требованиями ТК, указанного Закона, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, регулирующих специальную оценку условий труда.

Вместе с тем для экспертов, проводящих специальную оценку условий труда, установлен ряд ограничений. Так, специальная оценка условий труда не может, в частности, проводиться:

1) должностными лицами органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного надзора (контроля) в установленной сфере деятельности, а также на проведение государственной экспертизы условий труда;

2) экспертами, являющимися учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых проводится специальная оценка условий труда, руководителями таких организаций, должностными лицами таких организаций, несущими ответственность за организацию и проведение специальной оценки условий труда;

3) экспертами, которые состоят в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с учредителями (участниками) юридических лиц (работодателей), на рабочих местах которых проводится специальная оценка условий труда, руководителями таких организаций, должностными лицами таких организаций, несущими ответственность за организацию и проведение специальной оценки условий труда.

**6.** Эксперты организаций, проводящих специальную оценку условий труда, не вправе осуществлять действия, влекущие за собой возникновение конфликта интересов или создающие угрозу возникновения такого конфликта. При этом под конфликтом интересов понимаются ситуации, при которых заинтересованность организации, проводящей специальную оценку условий труда, или ее эксперта влияет либо может повлиять на результаты проведения специальной оценки условий труда.

**7.** Аттестация на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдача в результате ее проведения сертификата эксперта и его аннулирование осуществляются Министерством труда и социальной защиты РФ, что предусмотрено в ч. 2 ст. 20 **Закона о специальной оценке условий труда**.

**8.** Правила аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования утверждены Постановлением Правительства РФ от 03.07.2014 N 614.

**9.** Срок действия сертификата эксперта составляет пять лет со дня его выдачи.

**10.** Форма сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, технические требования к нему и инструкция по заполнению бланка сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда утверждены Приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 32н.

**11.** Административный регламент предоставления Минтрудом России государственной услуги по аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и выдаче в результате ее проведения сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда утвержден Приказом Минтруда России от 29.04.2015 N 258н.

**12.** Нарушение экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, порядка проведения специальной оценки условий труда влечет за собой административную ответственность в соответствии с КоАП РФ. Так, согласно ст. 14.54 КоАП РФ нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тыс. до 30 тыс. руб.; на юридических лиц - от 70 тыс. до 100 тыс. руб. Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 14.54 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 40 тыс. до 50 тыс. руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц - в размере от 100 тыс. до 200 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток. При этом в примечании к данной статье указывается, что эксперт организации, проводившей специальную оценку условий труда, совершивший при проведении специальной оценки условий труда административное правонарушение, предусмотренное указанной статьей, несет административную ответственность как должностное лицо.

**13.** Согласно п. 40 указанных Правил аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования сертификат эксперта может быть аннулирован по решению Минтруда России в случае:

1) назначения в отношении эксперта административного наказания в виде дисквалификации, вступившего в законную силу;

2) установления факта представления экспертом для прохождения аттестации подложных документов или заведомо ложных сведений;

3) установления факта разглашения конфиденциальных сведений, полученных при осуществлении профессиональной деятельности и составляющих государственную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну.

**14.** Аннулирование сертификата эксперта является основанием прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК (истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору).

**15.** Дисквалификация представляет собой один из видов административных наказаний и заключается в лишении физического лица права выполнения работ по специальной оценке условий труда в качестве эксперта. Согласно ст. 3.11 КоАП РФ административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей. Постановление о дисквалификации подлежит немедленному исполнению после его вступления в законную силу. Исполнение постановления о дисквалификации производится путем прекращения договора с дисквалифицированным лицом (ч. ч. 1 и 2 ст. 32.11 КоАП РФ).

Трудовой договор с экспертом, в отношении которого применено административное наказание в виде дисквалификации, прекращается по п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК (дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору).

**16.** Прекращение трудового договора с экспертом в связи с дисквалификацией либо в связи с лишением его права выполнения работ по специальной оценке условий труда в результате аннулирования сертификата эксперта допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 2 ст. 83 ТК).

**17.** Трудовой договор с экспертом организации, проводившей специальную оценку условий труда, в отношении которого был установлен факт разглашения конфиденциальных сведений, полученных при осуществлении профессиональной деятельности и составляющих государственную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, расторгается в связи с разглашением охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в т.ч. в связи с разглашением персональных данных другого работника (подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК).

Статья 351.4. Дополнительные основания прекращения трудового договора с помощником, работником нотариуса

Комментарий к статье 351.4

**1.** Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены в гл. 13 ТК.

**2.** Согласно ст. 19.1 **Основ законодательства о нотариате** помощником нотариуса может быть гражданин РФ, сдавший квалификационный экзамен и соответствующий определенным требованиям, предусмотренным ч. ч. 1 и 2 ст. 2 указанных Основ. К числу таких требований относится наличие высшего юридического образования в имеющей государственную аккредитацию образовательной организации высшего образования и возраст не старше 75 лет. Помощником нотариуса в Российской Федерации не может быть лицо:

1) имеющее гражданство (подданство) иностранного государства или иностранных государств, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

2) признанное недееспособным или ограниченное в дееспособности решением суда, вступившим в законную силу;

3) состоящее на учете в наркологическом или психоневрологическом диспансере в связи с лечением от алкоголизма, наркомании, токсикомании, хронических и затяжных психических расстройств;

4) осужденное к наказанию, исключающему возможность исполнения обязанностей нотариуса, по вступившему в законную силу приговору суда, а также в случае наличия не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости за умышленное преступление;

5) представившее подложные документы или заведомо ложные сведения при назначении на должность нотариуса;

6) ранее освобожденное от полномочий нотариуса на основании решения суда о лишении права нотариальной деятельности по основаниям, установленным указанными Основами, в т.ч. в связи с неоднократным совершением дисциплинарных проступков или нарушением законодательства (за исключением случаев сложения нотариусом полномочий в связи с невозможностью исполнять профессиональные обязанности по состоянию здоровья).

**3.** Права и обязанности помощника нотариуса определяются **Основами законодательства о нотариате**, трудовым законодательством и трудовым договором между нотариусом и помощником нотариуса. Помощник нотариуса по поручению и под ответственность нотариуса вправе участвовать в подготовке совершения нотариальных действий, составлять проекты нотариально оформляемых документов, давать разъяснения по вопросам совершения нотариальных действий, а также совершать иные предусмотренные законом действия, в т.ч. действия, указанные в ч. 4 ст. 19.2 **Основ законодательства о нотариате**, т.е. осуществлять сбор необходимых информации, документов, сведений, передачу документов в рамках процедур государственной регистрации прав, получать выписки из Единого государственного реестра недвижимости, удостоверяющие государственную регистрацию возникновения или перехода прав на недвижимое имущество, и иные документы, составлять проекты документов, производить записи в реестрах и иных документах нотариуса, участвовать в формировании нотариального архива, осуществлять другую подготовительную работу и иную необходимую для совершения нотариального действия работу.

**4.** В случаях и в порядке, которые установлены Основами, помощник нотариуса замещает временно отсутствующего нотариуса.

**5.** Согласно ч. 7 ст. 19.1 **Основ законодательства о нотариате** прекращение трудового договора с помощником нотариуса осуществляется по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а также по основаниям прекращения полномочий нотариуса в соответствии с указанными Основами. Кроме того, трудовой договор с помощником нотариуса должен быть прекращен по решению суда о лишении его права нотариальной деятельности по основаниям и в порядке, которые установлены ч. 5 ст. 12 **Основ законодательства о нотариате**, а именно в случаях:

1) осуждения его за совершение умышленного преступления - после вступления приговора в законную силу;

2) ограничения дееспособности или признания недееспособным в установленном законом порядке;

3) по ходатайству нотариальной палаты за неоднократное совершение дисциплинарных проступков, нарушение законодательства, а также в случае невозможности исполнять профессиональные обязанности по состоянию здоровья (при наличии медицинского заключения) и в других случаях, предусмотренных законодательными актами РФ;

4) признания его банкротом в соответствии с законодательством РФ о несостоятельности (банкротстве).

Статья 351.5. Особенности трудовой деятельности лиц, работающих у резидентов территории опережающего социально-экономического развития

Комментарий к статье 351.5

**1.** Согласно п. 3 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2014 N 473-ФЗ "О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации" территория опережающего социально-экономического развития - часть территории субъекта Российской Федерации, включая закрытое административно-территориальное образование, на которой в соответствии с решением Правительства Российской Федерации установлен особый правовой режим осуществления предпринимательской и иной деятельности в целях формирования благоприятных условий для привлечения инвестиций, обеспечения ускоренного социально-экономического развития и создания комфортных условий для обеспечения жизнедеятельности населения.

**2.** Резидент территории опережающего социально-экономического развития - индивидуальный предприниматель или являющееся коммерческой организацией юридическое лицо, государственная регистрация которых осуществлена на территории опережающего социально-экономического развития согласно законодательству РФ (за исключением государственных и муниципальных унитарных предприятий), которые заключили в соответствии с названным Федеральным законом соглашение об осуществлении деятельности на территории опережающего социально-экономического развития и включены в реестр резидентов территории опережающего социально-экономического развития (п. 2 ст. 2 Федерального закона "О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации").

**3.** Комментируемая статья устанавливает определенные особенности привлечения иностранных граждан для работы у резидентов территории опережающего социально-экономического развития. Так, работодатели, признаваемые резидентами территории опережающего социально-экономического развития, вправе не получать разрешение на привлечение и использование иностранных работников. Кроме того, разрешение на работу иностранному гражданину, желающему поступить на работу к резиденту территории опережающего социально-экономического развития, выдается без учета установленных Правительством РФ квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квот на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу.

**4.** Форма бланка разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства, привлекаемому и используемому для осуществления трудовой деятельности на территории опережающего социально-экономического развития, утверждена Приказом МВД России от 19.06.2017 N 390 "Об утверждении форм бланков разрешения на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства".

**5.** Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлены в гл. 50 ТК, а также в **Законе о Крайнем Севере**.

**6.** Комментируемая статья предусматривает возможность замены государственных гарантий и компенсаций лицам, работающим у резидентов территорий опережающего социально-экономического развития в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, денежной компенсацией, если:

1) указанная возможность предусмотрена соглашениями, коллективными договорами;

2) работник дал письменное согласие на замену государственных гарантий и компенсаций в связи с работой на Крайнем Севере или в приравненных местностях денежной компенсацией, оформленной в виде дополнительного соглашения к трудовому договору;

3) порядок и условия замены государственных гарантий и компенсаций денежной компенсацией, а также ее размеры установлены указанными соглашениями, коллективными договорами.

**7.** Согласно ч. 2 ст. 4 Федерального закона от 24.10.1997 N 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации" величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в субъектах Российской Федерации (за исключением случаев, предусмотренных п. 4 указанной статьи) устанавливается в порядке, установленном законами субъектов Российской Федерации. Например, согласно ст. 3 Закона г. Москвы от 15.05.2002 N 23 "О прожиточном минимуме в городе Москве" величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения ежеквартально устанавливается правительством Москвы на основании потребительской корзины и ежемесячных данных территориального органа Федеральной службы государственной статистики по г. Москве об уровне потребительских цен на продукты питания и индексах потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам. Величина прожиточного минимума за II квартал 2018 г. установлена Постановлением правительства Москвы от 19.09.2018 N 1114-ПП "Об установлении величины прожиточного минимума в городе Москве за II квартал 2018 г." и составляет в расчете на душу населения 16 463 руб.; для трудоспособного населения - 18 781 руб.; для пенсионеров - 11 609 руб.; для детей - 14 329 руб.

Статья 352. Способы защиты трудовых прав и свобод

Комментарий к статье 352

**1.** В соответствии со ст. 45 Конституции РФ гражданам РФ гарантируется государственная защита прав и свобод человека. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Поскольку в трудовом правоотношении стороны не равны, а работник является менее защищенной стороной, нормы ТК, направленные на защиту прав и законных интересов работников, играют значительную роль. Работодатель как сторона экономически независимая не только имеет возможность самостоятельно отстоять свои права, но и обладает в отношении работников, с которыми заключил трудовые договоры, дисциплинарной властью. Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником своих трудовых обязанностей является составом дисциплинарного проступка, за совершение которого работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

У работника возможностей защититься от произвола работодателя значительно меньше. Работник имеет право отстаивать свои права в суде, однако возможность доказать свою правоту для работника значительно затруднена. Это объясняется различными причинами:

- экономическими - во многих регионах России, где есть градообразующие предприятия, работнику зачастую невозможно устроиться на другую работу к другому работодателю, т.к. это будет связано с переездом в другую местность и проч.

К экономическим причинам можно отнести и стремление некоторых работодателей в целях минимизации издержек не оформлять работников или платить им официально минимальные заработные платы, переходя на так называемые "серые" и "черные" схемы. При таких условиях работник вообще лишается возможности в судебном порядке получить ту заработную плату и тот социальный пакет, которые были ему обещаны при трудоустройстве;

- социальными - к социальным причинам следует отнести низкую активность работников, нежелание вступать в профессиональные союзы, которые могут успешно противостоять работодателям, социальное иждивенчество, состоящее в отсутствии активных действий по отстаиванию собственного социального статуса и ожидании мер, которые предпримет центральная власть;

- поведенческими (субъективными). К субъективным причинам следует отнести низкую правовую грамотность населения и недоступность квалифицированной правовой помощи.

В этих условиях особую актуальность приобретает контрольно-надзорная деятельность государственных органов.

Исходя из изложенного, законодатель определяет, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

**2.** Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав (см. ст. ст. 379, 380 и коммент. к ним);

- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (см. ст. ст. 370 - 373 и коммент. к ним);

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляемый системой специально уполномоченных на это государственных органов (см. гл. 57 ТК и коммент. к ее статьям);

- судебная защита трудовых прав.

**3.** Статья 22 ГПК РФ относит трудовые споры к подведомственности судов общей юрисдикции. Дела о восстановлении на работе и дела о разрешении коллективных трудовых споров рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции (см. ст. 24 ГПК РФ, а также ст. ст. 382, 383, 301 - 396, 423 ТК и коммент. к ним).

Статья 353. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Комментарий к статье 353

**1.** Как отмечают исследователи, контроль относится к числу объективно необходимых явлений общественной жизни <1> и может быть определен как проверка качества управленческой деятельности посредством сопоставления фактически достигнутого уровня промежуточных или конечных результатов и уровня, установленного решениями, постановлениями, нормами и другими нормативными документами <2>.

--------------------------------

<1> См.: Бессарабов В.Г. Правовая природа и назначение государственного контроля // Правовое регулирование государственного контроля. М., 2012. С. 23.

<2> См.: Общая теория управления: Курс лекций. М., 1994. С. 201.

Традиционно выделяются государственный и общественный контроль. Государственный контроль - это деятельность государства в лице уполномоченных им органов по проверке соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, по использованию средств и собственности, по оценке целесообразности управленческих решений, связанных с проведением государственной, экономической, социальной и экологической политики и затрагивающих интересы граждан, юридических лиц, субъектов РФ и Российской Федерации в целом, а также по устранению и предупреждению различных правонарушений <1>.

--------------------------------

<1> См.: Бессарабов В.Г. Указ. соч. С. 53.

Контрольная функция исполнительной власти представляет собой сложную и неоднородную юридическую конструкцию, внутри которой используются термины "контроль" и "надзор".

Термин "контроль" употребляется для тех отношений, в которых присутствует подчиненность, и используется тогда, когда его субъекты находятся внутри самой системы исполнительной власти.

Надзор осуществляется по отношению к неподчиненным гражданам и организациям.

К органам государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, относятся следующие.

Прокуратура РФ осуществляет государственный надзор за исполнением законодательства на территории РФ в соответствии с **Законом о прокуратуре**. Прокуратура РФ - это единая федеральная централизованная система органов, осуществляющих от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории РФ.

Прокуратура РФ выполняет и иные функции, установленные федеральными законами.

В целях обеспечения верховенства закона, единства и укрепления законности, защиты прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов общества и государства прокуратура РФ осуществляет:

- надзор за исполнением законов федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, субъектами осуществления общественного контроля за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и содействия лицам, находящимся в местах принудительного содержания, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций, а также за соответствием законам издаваемых ими правовых актов;

- надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, субъектами осуществления общественного контроля за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и содействия лицам, находящимся в местах принудительного содержания, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций;

- надзор за исполнением законов органами, осуществляющими оперативно-розыскную деятельность, дознание и предварительное следствие;

- надзор за исполнением законов судебными приставами;

- надзор за исполнением законов администрациями органов и учреждений, исполняющих наказание и применяющих назначаемые судом меры принудительного характера, администрациями мест содержания задержанных и заключенных под стражу;

- уголовное преследование в соответствии с полномочиями, установленными уголовно-процессуальным законодательством РФ;

- координацию деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью;

- возбуждение дел об административных правонарушениях и проведение административного расследования в соответствии с полномочиями, установленными КоАП РФ и другими федеральными законами.

Предметом надзора, в частности, являются соблюдение Конституции РФ и исполнение законов, действующих на территории РФ, федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, субъектами осуществления общественного контроля за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и содействия лицам, находящимся в местах принудительного содержания, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций;

- соответствие законам правовых актов, издаваемых органами и должностными лицами.

При осуществлении надзора за исполнением законов органы прокуратуры не подменяют иных государственных органов.

Проверки исполнения законов проводятся на основании поступившей в органы прокуратуры информации о фактах нарушения законов, требующих принятия мер прокурором (ст. 21 **Закона о прокуратуре**).

Прокурор при осуществлении возложенных на него функций вправе:

- по предъявлении служебного удостоверения беспрепятственно входить на территории и в помещения организаций, иметь доступ к их документам и материалам, проверять исполнение законов в связи с поступившей в органы прокуратуры информацией о фактах нарушения закона;

- требовать от руководителей и других должностных лиц указанных органов: представления необходимых документов, материалов, статистических и иных сведений; выделения специалистов для выяснения возникших вопросов; проведения проверок по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям, ревизий деятельности подконтрольных или подведомственных им организаций;

- вызывать должностных лиц и граждан для объяснений по поводу нарушений законов.

Прокурор или его заместитель по основаниям, установленным законом, возбуждает производство об административном правонарушении, требует привлечения лиц, нарушивших закон, к иной установленной законом ответственности, предостерегает о недопустимости нарушения закона.

Прокурор или его заместитель в случае установления факта нарушения закона органами и должностными лицами опротестовывает противоречащие закону правовые акты, обращается в суд или арбитражный суд с требованием о признании таких актов недействительными, вносит представление об устранении нарушений закона.

Должностные лица органов обязаны приступить к выполнению требований прокурора или его заместителя о проведении проверок и ревизий незамедлительно.

Прокурор или его заместитель приносит протест на противоречащий закону правовой акт в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо в вышестоящий орган или вышестоящему должностному лицу, либо обращается в суд в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством РФ.

Протест подлежит обязательному рассмотрению не позднее чем в 10-дневный срок с момента его поступления, а в случае принесения протеста на решение представительного (законодательного) органа субъекта РФ или органа местного самоуправления - на ближайшем заседании. При исключительных обстоятельствах, требующих немедленного устранения нарушения закона, прокурор вправе установить сокращенный срок рассмотрения протеста. О результатах рассмотрения протеста незамедлительно сообщается прокурору в письменной форме.

При рассмотрении протеста коллегиальным органом о дне заседания сообщается прокурору, принесшему протест.

Протест до его рассмотрения может быть отозван принесшим его лицом.

Представление об устранении нарушений закона вносится прокурором или его заместителем в орган или должностному лицу, которые полномочны устранить допущенные нарушения, и подлежит безотлагательному рассмотрению.

В течение месяца со дня внесения представления должны быть приняты конкретные меры по устранению допущенных нарушений закона, их причин и условий, им способствующих; о результатах принятых мер должно быть сообщено прокурору в письменной форме.

Прокурор, исходя из характера нарушения закона должностным лицом, выносит мотивированное постановление о возбуждении производства об административном правонарушении.

Постановление прокурора о возбуждении производства об административном правонарушении подлежит рассмотрению уполномоченным на то органом или должностным лицом в срок, установленный законом. О результатах рассмотрения сообщается прокурору в письменной форме.

В целях предупреждения правонарушений и при наличии сведений о готовящихся противоправных деяниях прокурор или его заместитель направляет в письменной форме должностным лицам, а при наличии сведений о готовящихся противоправных деяниях, содержащих признаки экстремистской деятельности, - руководителям общественных (религиозных) объединений и иным лицам предостережение о недопустимости нарушения закона.

В случае неисполнения требований, изложенных в указанном предостережении, должностное лицо, которому оно было объявлено, может быть привлечено к ответственности в установленном законом порядке.

**2.** Согласно Постановлению Правительства РФ от 06.04.2004 N 156 "Вопросы Федеральной службы по труду и занятости" Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно, а также через свои территориальные органы.

**3.** Помимо Федеральной службы по труду и занятости, вопросами охраны труда, здоровья и безопасности лиц, работающих в конкретных отраслях экономики, занимаются федеральные органы исполнительной власти по надзору. К ним могут быть отнесены:

- Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), образованная Указом Президента РФ от 20.05.2004 N 649 "Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти". Ее правовой статус определен Постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 N 401;

- Государственный санитарно-эпидемиологический надзор - осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти; направлен на предупреждение, обнаружение и пресечение нарушений законодательства РФ в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в целях охраны здоровья населения и среды обитания.

Государственный надзор осуществляют следующие органы:

1) Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и ее территориальные органы;

2) Федеральное медико-биологическое агентство и его территориальные органы - в организациях отдельных отраслей промышленности с особо опасными условиями труда и на отдельных территориях Российской Федерации по перечню, утверждаемому Правительством РФ;

3) структурные подразделения Минобороны России, МИД России, ФСБ России, ФСО России, ФСКН России, ФСИН России, Главного управления специальных программ Президента РФ и Управления делами Президента РФ соответственно в Вооруженных Силах РФ, других войсках, воинских формированиях и органах, на объектах обороны и оборонного производства, безопасности, внутренних дел и иного специального назначения в пределах своей компетенции - Положение о Федеральном государственном санитарно-эпидемиологическом надзоре утверждено Постановлением Правительства РФ от 05.06.2013 N 476.

**4.** Федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов РФ в случаях, установленных федеральными законами и законами субъектов РФ, в пределах своей компетенции вправе издавать обязательные для исполнения нормативные правовые акты по вопросам осуществления органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий, в т.ч. государственного контроля в подведомственных органам местного самоуправления организациях (ст. 20 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации").

Минэкономразвития России Приказом от 30.04.2009 N 141 "О реализации положений Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" утвердил Типовую форму заявления о согласовании органом государственного контроля (надзора), органом муниципального контроля с органом прокуратуры проведения внеплановой выездной проверки юридического лица, индивидуального предпринимателя.

Органы прокуратуры осуществляют учет проводимых органами государственного контроля (надзора) внеплановых выездных проверок, а также ежегодный мониторинг внеплановых выездных проверок (ч. 19 ст. 10 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей**).

Статья 353.1. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Комментарий к статье 353.1

**1.** С 01.08.2011 в дополнение к государственному контролю в сфере труда введен ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ.

**2.** В соответствии со ст. 2 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей** государственный контроль (надзор) определяется как деятельность уполномоченных органов государственной власти (федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ), направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений юридическими лицами, их руководителями и иными должностными лицами, индивидуальными предпринимателями, их уполномоченными представителями (далее также - юридические лица, индивидуальные предприниматели) требований, установленных этим Законом, другими федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ (далее - обязательные требования), посредством организации и проведения проверок юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, принятия предусмотренных законодательством РФ мер по пресечению и (или) устранению последствий выявленных нарушений, а также деятельность указанных уполномоченных органов государственной власти по систематическому наблюдению за исполнением обязательных требований, анализу и прогнозированию состояния исполнения обязательных требований при осуществлении деятельности юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями.

Отдельные полномочия по осуществлению федерального государственного лесного надзора, федерального государственного пожарного надзора, государственного надзора в области использования и охраны особо охраняемых природных территорий, государственного портового контроля в соответствии с федеральными законами могут осуществляться государственными учреждениями, подведомственными соответственно федеральным органам исполнительной власти и органам исполнительной власти субъектов РФ.

Федеральный государственный контроль (надзор) - деятельность федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) на всей территории РФ. Порядок организации и осуществления федерального государственного контроля (надзора) в соответствующей сфере деятельности устанавливается Президентом РФ или Правительством РФ в случае, если указанный порядок не установлен федеральным законом. Полномочия Российской Федерации по осуществлению федерального государственного контроля (надзора) в отдельных сферах деятельности могут быть переданы для осуществления органам государственной власти субъектов РФ федеральными законами.

Региональный государственный контроль (надзор) - деятельность органов исполнительной власти субъекта РФ, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) на территории этого субъекта РФ, осуществляемая данными органами самостоятельно за счет средств бюджета субъекта РФ. Порядок организации и осуществления регионального государственного контроля (надзора) устанавливается высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ с учетом требований к организации и осуществлению государственного контроля (надзора) в соответствующей сфере деятельности, определенных Президентом РФ или Правительством РФ, в случае, если указанный порядок не предусмотрен федеральным законом или законом субъекта РФ. Полномочия субъектов РФ по осуществлению регионального государственного контроля (надзора) в отдельных сферах деятельности могут быть переданы для осуществления органам местного самоуправления законами субъектов РФ.

Муниципальный контроль - деятельность органов местного самоуправления, уполномоченных в соответствии с федеральными законами на организацию и проведение на территории муниципального образования проверок соблюдения юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями требований, установленных муниципальными правовыми актами, а также требований, установленных федеральными законами, законами субъектов РФ, в случаях, если соответствующие виды контроля относятся к вопросам местного значения. Порядок организации и осуществления муниципального контроля в соответствующей сфере деятельности устанавливается муниципальными правовыми актами либо законом субъекта РФ и принятыми в соответствии с ним муниципальными правовыми актами.

**3.** Определение федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление федерального государственного контроля (надзора), установление их организационной структуры, полномочий, функций и порядка их деятельности и определение перечня должностных лиц указанных федеральных органов исполнительной власти и их полномочий осуществляются Президентом РФ и Правительством РФ в соответствии с Федеральным конституционным законом от 17.12.1997 N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации".

К полномочиям федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих федеральный государственный контроль (надзор), относятся:

1) разработка и реализация единой государственной политики в области защиты прав юридических лиц, индивидуальных предпринимателей при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) в соответствующих сферах деятельности;

2) организация и осуществление федерального государственного контроля (надзора) в соответствующих сферах деятельности;

3) разработка административных регламентов осуществления федерального государственного контроля (надзора) или проведения проверок в соответствующих сферах деятельности. Разработка и принятие указанных административных регламентов осуществляются в порядке, установленном Правительством РФ;

4) организация и проведение мониторинга эффективности федерального государственного контроля (надзора) в соответствующих сферах деятельности, показатели и методика проведения которого утверждаются Правительством РФ;

5) осуществление других предусмотренных законодательством РФ полномочий.

**4.** Определение органов исполнительной власти субъектов РФ, уполномоченных на осуществление регионального государственного контроля (надзора), установление их организационной структуры, полномочий, функций и порядка их деятельности и определение перечня должностных лиц указанных органов исполнительной власти субъектов РФ и их полномочий осуществляются в соответствии с конституцией (уставом) субъекта РФ и законом субъекта РФ высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ.

К полномочиям органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих региональный государственный контроль (надзор), относятся:

1) реализация единой государственной политики в области защиты прав юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и соблюдение законодательства РФ в области защиты прав юридических лиц, индивидуальных предпринимателей при осуществлении регионального государственного контроля (надзора) на территории соответствующего субъекта РФ;

2) организация и осуществление регионального государственного контроля (надзора) в соответствующих сферах деятельности на территории соответствующего субъекта РФ с учетом разграничения полномочий федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление федерального государственного контроля (надзора), органов исполнительной власти субъектов РФ, уполномоченных на осуществление регионального государственного контроля (надзора);

3) организация и осуществление федерального государственного контроля (надзора), полномочия по осуществлению которого переданы для осуществления органам государственной власти субъектов РФ;

4) разработка административных регламентов осуществления регионального государственного контроля (надзора) или проведения проверок в соответствующих сферах деятельности. Разработка и принятие указанных административных регламентов осуществляются в порядке, установленном законами и (или) иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;

5) организация и проведение мониторинга эффективности регионального государственного контроля (надзора) в соответствующих сферах деятельности, показатели и методика проведения которого утверждаются Правительством РФ;

6) осуществление иных предусмотренных федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ полномочий.

**5.** Определение органов местного самоуправления, уполномоченных на осуществление муниципального контроля, установление их организационной структуры, полномочий, функций и порядка их деятельности и определение перечня должностных лиц указанных уполномоченных органов местного самоуправления и их полномочий осуществляются в соответствии с уставом муниципального образования и иным муниципальным правовым актом.

К полномочиям органов местного самоуправления, осуществляющих муниципальный контроль, относятся:

1) организация и осуществление муниципального контроля на соответствующей территории;

2) организация и осуществление регионального государственного контроля (надзора), полномочиями по осуществлению которого наделены органы местного самоуправления;

3) разработка административных регламентов осуществления муниципального контроля в соответствующих сферах деятельности. Разработка и принятие указанных административных регламентов осуществляются в порядке, установленном нормативными правовыми актами субъектов РФ;

4) организация и проведение мониторинга эффективности муниципального контроля в соответствующих сферах деятельности, показатели и методика проведения которого утверждаются Правительством РФ;

5) осуществление иных предусмотренных федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ полномочий.

**6.** Органы государственного контроля (надзора), органы муниципального контроля при организации и проведении проверок осуществляют взаимодействие по следующим вопросам:

1) информирование о нормативных правовых актах и методических документах по вопросам организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля;

2) определение целей, объема, сроков проведения плановых проверок;

3) информирование о результатах проводимых проверок, состоянии соблюдения законодательства РФ в соответствующей сфере деятельности и об эффективности государственного контроля (надзора), муниципального контроля;

4) подготовка в установленном порядке предложений о совершенствовании законодательства РФ в части организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля;

5) принятие административных регламентов взаимодействия органов государственного контроля (надзора), органов муниципального контроля при осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля;

6) повышение квалификации специалистов, осуществляющих государственный контроль (надзор), муниципальный контроль.

Органы государственного контроля (надзора), органы муниципального контроля при организации и осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля привлекают экспертов, экспертные организации к проведению мероприятий по контролю для оценки соответствия осуществляемых юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями деятельности или действий (бездействия), производимых и реализуемых ими товаров (выполняемых работ, предоставляемых услуг) обязательным требованиям и требованиям, установленным муниципальными правовыми актами, и анализа соблюдения указанных требований, по проведению мониторинга эффективности государственного контроля (надзора), муниципального контроля в соответствующих сферах деятельности, учета результатов проводимых проверок и необходимой отчетности о них.

Плата с юридических лиц, индивидуальных предпринимателей за проведение мероприятий по контролю не взимается.

Органы государственного контроля (надзора), органы муниципального контроля взаимодействуют с саморегулируемыми организациями по вопросам защиты прав их членов при осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля.

Ежегодно органы государственного контроля (надзора), органы муниципального контроля в порядке, установленном Правительством РФ, осуществляют подготовку докладов об осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля в соответствующих сферах деятельности, об эффективности такого контроля и представляют указанные доклады в уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий подготовку ежегодного сводного доклада о состоянии государственного контроля (надзора), муниципального контроля, в т.ч. в электронной форме, и его представление в Правительство РФ.

Доклады органов государственного контроля (надзора), органов муниципального контроля представляются в уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти, в т.ч. посредством федеральной государственной информационной системы, порядок формирования и ведения которой определяется Правительством РФ.

Статья 354. Федеральная инспекция труда

Комментарий к статье 354

**1.** Основная нагрузка по осуществлению надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, лежит на государственной инспекции труда, которая руководствуется в своей деятельности положениями Конвенции МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле", а также положениями ст. ст. 354 - 364 ТК.

Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

**2.** В соответствии с Положением о федеральном надзоре федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется Федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры (т.е. работодатели).

**3.** Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется в соответствии с ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, ТК, другими федеральными законами, Положением о федеральном надзоре, решениями Правительства РФ:

- руководителем Федеральной службы по труду и занятости - главным государственным инспектором труда Российской Федерации;

- заместителем руководителя Федеральной службы по труду и занятости - заместителем главного государственного инспектора труда Российской Федерации;

- начальником структурного подразделения центрального аппарата Федеральной службы по труду и занятости - заместителем главного государственного инспектора труда Российской Федерации;

- заместителем начальника структурного подразделения Федеральной службы по труду и занятости - главным государственным правовым инспектором труда Российской Федерации;

- заместителем начальника структурного подразделения Федеральной службы по труду и занятости - главным государственным инспектором Российской Федерации по охране труда;

- начальниками отделов структурного подразделения Федеральной службы по труду и занятости, на которых возложены вопросы организации и осуществления федерального государственного надзора в сфере труда, их заместителями, являющимися главными государственными инспекторами труда;

- главными государственными инспекторами труда, старшими государственными инспекторами труда, государственными инспекторами труда отделов структурного подразделения Федеральной службы по труду и занятости;

- руководителями государственных инспекций труда - главными государственными инспекторами труда в соответствующем субъекте РФ;

- заместителями руководителей государственных инспекций труда - заместителями главных государственных инспекторов труда в соответствующем субъекте РФ (по направлениям деятельности);

- начальниками отделов надзора и контроля государственных инспекций труда, их заместителями, являющимися главными государственными инспекторами труда соответствующих инспекций труда;

- главными государственными инспекторами труда, старшими государственными инспекторами труда, государственными инспекторами государственных инспекций труда.

**4.** Положение о федеральном надзоре определяет, что федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется Федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры.

В настоящее время Федеральной службой по труду и занятости и ее территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах РФ) продолжается осуществление системного федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, основной формой которой являлось проведение проверок соблюдения требований законодательства о труде и охране труда в организациях с последующей выдачей обязательных для исполнения предписаний и привлечением виновных к ответственности в соответствии с законодательством РФ. По состоянию на 01.01.2013 в ведении Федеральной службы по труду и занятости находилось 82 государственные инспекции труда в субъектах РФ. Установление федерального уровня системы федеральной государственной инспекции труда определено конституционным принципом федеративного устройства Российской Федерации. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства является способом реализации государственной защиты трудовых прав и свобод граждан. Согласно п. "в" ст. 71 Конституции РФ защита прав и свобод человека и гражданина находится в ведении Российской Федерации. На федеральном уровне установлена значительная часть норм трудового права, подлежащих единообразному применению на территории всей Российской Федерации. Централизация системы Федеральной инспекции труда обеспечивает проведение единой линии практической деятельности всех государственных инспекций труда, что имеет большое значение в деле обеспечения единой законности и установления общих стандартов правового положения граждан на всей территории РФ.

Статья 355. Принципы деятельности и основные задачи Федеральной инспекции труда

Комментарий к статье 355

**1.** Конституционный принцип государственной защиты прав и свобод человека и гражданина служит основополагающим началом для деятельности всего государственного механизма. Федеральная инспекция труда и ее должностные лица (как составные звенья этого механизма) обязаны руководствоваться этим принципом в своей деятельности.

Деятельность Федеральной инспекции труда направлена прежде всего на защиту трудовых прав работников, на проверку соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В то же время защита трудовых прав работников не должна осуществляться в ущерб правам и интересам работодателей, которые также охраняются законом.

**2.** В процессе надзорно-контрольной деятельности государственные инспекции труда руководствуются принципами защиты прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, предусмотренными ст. 3 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей**.

Такими принципами являются:

- презумпция добросовестности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей;

- открытость и доступность для юридических лиц, индивидуальных предпринимателей нормативных правовых актов РФ, муниципальных правовых актов, соблюдение которых проверяется при осуществлении государственного контроля (надзора), а также информации об организации и осуществлении государственного контроля (надзора), о правах и об обязанностях органов государственного контроля (надзора), их должностных лиц, за исключением информации, свободное распространение которой запрещено или ограничено в соответствии с законодательством РФ;

- проведение проверок в соответствии с полномочиями органа государственного контроля (надзора);

- недопустимость проведения проверок одного и того же юридического лица или одного индивидуального предпринимателя несколькими органами государственного контроля (надзора) по поводу исполнения одних и тех же обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами;

- запрет требовать получения юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями разрешений, заключений и иных документов, выдаваемых органами государственной власти, органами местного самоуправления, для начала осуществления установленных рассматриваемым Законом видов работ, услуг в случае представления указанными лицами уведомлений о начале осуществления предпринимательской деятельности;

- ответственность органов государственного контроля (надзора), их должностных лиц за нарушение законодательства РФ при осуществлении государственного контроля (надзора);

- недопустимость взимания органами государственного контроля (надзора) с юридических лиц, индивидуальных предпринимателей платы за проведение мероприятий по контролю;

- финансирование за счет средств соответствующих бюджетов проводимых органами государственного контроля (надзора) проверок, в т.ч. мероприятий по контролю;

- разграничение полномочий федеральных органов исполнительной власти в соответствующих сферах деятельности, уполномоченных на осуществление федерального государственного контроля (надзора), органов государственной власти субъектов РФ в соответствующих сферах деятельности, уполномоченных на осуществление регионального государственного контроля (надзора), на основании федеральных законов и законов субъектов РФ.

Предусмотренные гл. 2 названного Закона требования к организации и проведению мероприятий по контролю имеют для Федеральной инспекции труда такую же силу, как и обязанности, установленные в ТК (см. ст. ст. 358, 360 и коммент. к ним).

**3.** Принцип законности при осуществлении надзорно-контрольной деятельности в сфере труда заключается в неукоснительном соблюдении Федеральной инспекцией труда законов и иных нормативных правовых актов. Иными словами, Федеральная инспекция труда, защищая трудовые права работников, не вправе выходить за пределы предоставленной ей компетенции и обязана в своей деятельности руководствоваться Конституцией РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами о труде.

Принцип объективности требует от государственных инспекторов труда добросовестного, тщательного, всестороннего выяснения обстоятельств, относящихся к факту нарушения трудовых прав работников. В собранных по конкретному делу материалах должен содержаться достаточный набор доказательств. Поверхностное, формальное, некритичное отношение государственных инспекторов труда к полученным материалам недопустимо.

Исходя из принципа независимости данной Федеральной инспекции государственные инспекторы труда при исполнении своих прав и обязанностей выступают как полномочные представители государства и находятся под его защитой. При этом они руководствуются Конституцией РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и действуют независимо от государственных органов, должностных лиц.

Принцип гласности означает открытость деятельности государственных инспекций труда, их доступность для работников, для средств массовой информации. Обеспечение принципа гласности в деятельности Федеральной инспекции труда повышает уровень информированности трудящихся о результатах ее работы по защите трудовых прав работников, а также о состоянии законности в сфере труда.

Реализуя принцип гласности, государство, в свою очередь, осуществляет контроль за деятельностью государственных инспекторов труда. За противоправные действия или бездействие они несут ответственность, установленную федеральными законами (ст. 364 ТК).

**4.** Основные задачи Федеральной инспекции труда закреплены в ч. 2 комментируемой статьи (соблюдение работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; защита трудовых прав работников, включая право на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, - см. ст. 219 ТК и коммент. к ней).

Важнейшая задача Федеральной инспекции труда - информирование компетентных органов государственной власти о фактах нарушений, бездействия или злоупотреблений, допускаемых руководителями и иными ответственными работниками в сфере труда.

**5.** Конвенция МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" относит к задачам системы инспекций:

1) обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности трудящихся в процессе их работы, как, например, положений о продолжительности рабочего дня, заработной плате, безопасности труда, здравоохранении и благосостоянии, использовании труда детей и подростков и по другим подобным вопросам, в той мере, в какой инспекторам труда надлежит обеспечивать применение указанных положений;

2) обеспечение предпринимателей и трудящихся технической информацией и советами о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений;

3) доведение до сведения компетентного органа власти фактов бездействия или злоупотребления, которые не подпадают под действие существующих законодательных положений.

Если инспекторам труда поручаются другие функции, то последние не должны препятствовать осуществлению их основных функций и наносить каким-либо образом ущерб авторитету или беспристрастности, необходимых инспекторам в их отношениях с предпринимателями и трудящимися.

О полномочиях Федеральной инспекции труда, необходимых для выполнения возложенных на нее задач, см. ст. 356 и коммент. к ней.

Статья 356. Основные полномочия Федеральной инспекции труда

Комментарий к статье 356

**1.** Комментируемая статья посвящена полномочиям Федеральной инспекции труда, посредством которой реализуются стоящие перед ней задачи. Федеральная инспекция труда в своей деятельности не должна выходить за пределы своей компетенции, иначе она будет либо препятствовать надзорно-контрольной деятельности других уполномоченных на то государственных органов, либо вмешиваться в работу проверяемых организаций. Государственные инспекторы труда и работники организаций должны иметь полное представление о задачах и полномочиях Федеральной инспекции труда для предотвращения подобных случаев.

**2.** Одно из основных направлений деятельности Федеральной инспекции труда - проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, расположенных на соответствующей территории. Основания для проверок - поступающие в Федеральную инспекцию труда заявления и жалобы трудящихся; материалы средств массовой информации, данные статистики; материалы судебной, прокурорской практики; материалы проверок, прежде всего технической и правовой инспекций профсоюзов, других общественных организаций.

Еще одно важное полномочие Федеральной инспекции труда - запрашивать и безвозмездно получать у федеральных органов исполнительной власти (и их территориальных органов), органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций необходимую информацию о фактах правонарушений в сфере труда. Во время регулярно организуемых приемов ей предоставлена возможность непосредственного общения с любыми заинтересованными гражданами, в первую очередь с работниками.

Указанные источники информации служат исходным материалом для организации и проведения как плановых (текущих), так и внеплановых проверок, т.е. по конкретному факту правонарушения. Так, Федеральная инспекция труда принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно (см. ст. ст. 229, 230 и коммент. к ним).

Плановые проверки проводятся на основании ежегодных планов, разрабатываемых в соответствии с Правилами подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2010 N 489. Важно знать, что такие проверки нельзя проводить чаще чем один раз в три года.

Федеральная инспекция труда наделена полномочием привлекать экспертов, экспертные организации к проведению выездной проверки юридического лица, индивидуального предпринимателя. Эти эксперты (экспертные организации) не могут состоять в гражданско-правовых и трудовых отношениях с юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем, в отношении которых проводится проверка, а также быть аффилированными лицами проверяемых лиц (см. ч. 6 ст. 12 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей**). Их помощь может оказываться в различных формах: консультации, обследования, дача заключений по конкретным вопросам. Таким образом обеспечивается потребность в специальных познаниях в области здравоохранения и техники безопасности при анализе материалов о нарушении законодательства по безопасности труда.

**3.** Важным участком работы Федеральной инспекции труда служит предупреждение правонарушений в сфере труда. В связи с этим в ее компетенцию входит предупредительный надзор за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения, вплоть до ввода их в эксплуатацию.

**4.** По результатам проверок Федеральная инспекция труда:

- выдает обязательные предписания об устранении нарушений;

- составляет протоколы об административных правонарушениях в пределах предоставленных ей полномочий;

- подготавливает необходимые материалы, на основании которых ставит вопрос перед компетентным органом или должностными лицами о привлечении виновных к установленной федеральным законом ответственности;

- в соответствии с законодательством РФ рассматривает дела об административных правонарушениях (см. ст. 362 и коммент. к ней).

**5.** Федеральная инспекция труда вправе принимать и рассматривать заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях трудовых прав. Она уполномочена также на принятие мер по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав.

**6.** Административный регламент предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержден Приказом Минтруда России от 03.09.2014 N 603н. В соответствии с этим Регламентом Федеральная инспекция труда информирует и консультирует работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных содержащих нормы трудового права актов.

**7.** Регулярный анализ материалов проверок и информирование общественности о выявленных нарушениях в сфере труда также относятся к компетенции Федеральной инспекции труда. Собранные в ходе проверок материалы направляются федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов РФ, органам местного самоуправления, правоохранительным и судебным органам.

Доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, подлежат ежегодной публикации. Они подготавливаются по Правилам подготовки докладов об осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля в соответствующих сферах деятельности и об эффективности такого контроля (надзора), утв. Постановлением Правительства РФ от 05.04.2010 N 215.

Доклады надзорно-контрольных органов направляются в Минэкономразвития России, которое подготавливает сводный доклад о состоянии государственного контроля (надзора), муниципального контроля за отчетный год и представляет его в Правительство РФ до 15 апреля года, следующего за отчетным годом (п. 7 Правил).

Содержащиеся в докладах сведения являются открытыми, общедоступными и размещаются на официальных сайтах федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) и муниципального контроля, в сети Интернет, за исключением сведений, распространение которых ограничено или запрещено в соответствии с законодательством РФ (п. 8 Правил).

**8.** Федеральная инспекция труда уполномочена осуществлять надзор и контроль:

- за реализацией прав работников на обеспечение по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей (см. ст. ст. 183, 184 ТК и коммент. к ним).

Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда

Комментарий к статье 357

**1.** Государственные инспекторы труда (правовые, по охране труда) реализуют предоставленные им права в пределах компетенции соответствующего органа Федеральной инспекции труда.

Комментируемая статья закрепляет основные права государственных инспекторов труда, позволяющие выявлять факты нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодателями и их представителями и фиксировать обстоятельства, способствующие правонарушениям.

Государственные инспекторы труда могут в любое время суток беспрепятственно посещать инспектируемые организации всех организационно-правовых форм и форм собственности. При этом на них распространяется право пропускного режима там, где оно установлено. Чтобы пройти на территорию проверяемой организации, государственный инспектор труда предъявляет служебное удостоверение установленного образца.

Для получения необходимой информации государственный инспектор труда может на месте знакомиться с документами и материалами.

Работодатели и их представители не вправе уклониться от предоставления документов, в т.ч. под каким-либо предлогом, включая мотивы содержания в таких документах коммерческой или государственной тайны.

Работа с документами, содержащими коммерческую или государственную тайну, осуществляется в особом порядке.

Право относить те или иные сведения к информации, составляющей коммерческую тайну, и определять перечень и состав такой информации принадлежит ее обладателю с учетом положений Закона о коммерческой тайне.

Коммерческой тайной не считаются сведения:

- о численности и составе работников, системе оплаты труда, условиях труда, в т.ч. об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и наличии свободных рабочих мест;

- задолженности работодателей по выплате заработной платы и иным социальным выплатам;

- нарушениях законодательства РФ и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений;

- численности и об оплате труда работников некоммерческих организаций и использовании в деятельности таких организаций безвозмездного труда граждан.

**Закон о коммерческой тайне** предоставляет обладателю информации, составляющей такую тайну, право:

- устанавливать, изменять и отменять в письменной форме режим коммерческой тайны;

- разрешать или запрещать доступ к информации, составляющей коммерческую тайну;

- определять порядок и условия доступа к этой информации;

- требовать от государственных органов, которым предоставлена информация, составляющая коммерческую тайну, соблюдения обязанностей по охране ее конфиденциальности.

Государственные инспекторы труда не имеют права без согласия обладателя информации разглашать или передавать другим лицам, органам государственной власти, иным государственным органам, органам местного самоуправления коммерческую тайну, ставшую известной им в силу выполнения должностных (служебных) обязанностей, за исключением специально предусмотренных случаев, а также не вправе использовать такую информацию в корыстных или иных личных целях. За нарушение конфиденциальности информации они несут ответственность по законодательству РФ.

Указом Президента РФ от 30.11.1995 N 1203 утвержден Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне. **Законом о государственной тайне** определяется порядок доступа к этим сведениям. В соответствии со ст. 25 рассматриваемого Закона на руководителя соответствующего органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации, а также их структурные подразделения по защите государственной тайны возлагается организация доступа государственного инспектора труда к сведениям, составляющим государственную тайну. Порядок доступа государственного инспектора труда к этим сведениям устанавливается нормативными документами, утверждаемыми Правительством РФ.

Руководители органов государственной власти, предприятий, учреждений, организаций должны создавать для государственного инспектора труда условия, при которых он знакомится только со сведениями, составляющими государственную тайну, и только в тех объемах, которые необходимы ему для выполнения должностных (функциональных) обязанностей.

Инспектор вправе знакомиться со всеми документами, которые могут содержать информацию о нарушении трудовых прав работников. В их число входят: приказы и распоряжения, статистическая отчетность, акты проверок работы подведомственных организаций, материалы о вскрытых контролирующими органами нарушениях законов и их причинах, письма, жалобы и предложения граждан по вопросам, относящимся к компетенции проверяемого органа, и др.

При необходимости государственный инспектор труда может обратиться с просьбой об изготовлении для него копий отдельных документов.

**2.** Для обеспечения наиболее полной проверки государственные инспекторы труда направляют соответствующие письма (запросы) с конкретным указанием необходимых для представления материалов. Отказ работодателей (их представителей) предоставить необходимую информацию на том основании, что она не может быть безвозмездной, не допускается. Государственный инспектор труда должен использовать все имеющиеся в его распоряжении средства воздействия на лиц, которые нарушают правила комментируемой статьи о безвозмездности предоставления ему необходимой информации.

**3.** Статья 12 Конвенции МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" предусматривает: государственные инспекторы труда имеют право изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлением соответствующего акта.

**4.** Реагируя на выявленные в ходе проверки нарушения, государственный инспектор труда предписывает устранить вскрытые правонарушения, их причины и способствующие им условия.

Это предписание прилагается к акту проверки, который составляется в двух экземплярах. Один экземпляр акта проверки с копией предписания вручается работодателю (или его представителю) под расписку либо направляется по почте с уведомлением о вручении, которое приобщается к экземпляру акта проверки, хранящемуся в деле проверяющего органа Федеральной инспекции труда.

Изложенные в предписании рекомендации должны иметь правовую направленность и не могут касаться оперативно-хозяйственной деятельности проверяемой организации.

Все предложения об устранении факторов экономического, организационно-управленческого, технического, санитарно-гигиенического, медицинского характера, способствовавших правонарушениям в сфере труда, должны быть основаны на заключениях специалистов, материалах проверок и ревизий.

В предписании допустима постановка вопроса о необходимости привлечения руководителей и иных должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от работы в установленном порядке (см. ст. 76 ТК). ТК возлагает на работодателя обязанность выполнять предписания государственных инспекторов труда.

**5.** При проведении проверки может быть установлено, что деятельность юридического лица, его филиала, представительства, структурного подразделения, индивидуального предпринимателя, эксплуатация ими зданий, строений, сооружений, помещений, оборудования, подобных объектов, транспортных средств, производимые и реализуемые ими товары (выполняемые работы, предоставляемые услуги) представляют непосредственную угрозу причинения вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, безопасности государства, возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера или такой вред причинен.

В подобных случаях государственный инспектор труда обязан незамедлительно принять меры, с тем чтобы не допустить причинения вреда или прекратить его причинение вплоть до временного запрета деятельности юридического лица, его филиала, представительства, структурного подразделения, индивидуального предпринимателя в порядке, установленном КоАП РФ, отзыва продукции, представляющей опасность для жизни, здоровья граждан и для окружающей среды, из оборота и довести до сведения граждан, а также других юридических лиц, индивидуальных предпринимателей любым доступным способом информацию о наличии угрозы причинения вреда и способах его предотвращения (ч. 2 ст. 17 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей**).

**6.** Работодатель обязан отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (ст. 76 ТК). На всех работников организаций, включая руководителей, возложена обязанность проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, определяемом Правительством РФ (ст. 225 ТК).

**7.** В силу ст. 212 ТК обязанностью работодателя является применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты. Государственным инспекторам труда предоставлено право запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в т.ч. требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

**8.** Помимо прочего, государственные инспекторы труда вправе:

- составлять протоколы и рассматривать дела о нарушении руководителями и другими должностными лицами трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Административная ответственность указанных лиц выражается в наложении денежного штрафа в размерах, установленных КоАП РФ;

- направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении работодателя и его представителей к уголовной ответственности, если их действия содержат признаки деяния, наказуемого в уголовном порядке;

- предъявлять в суд иски о защите трудовых прав работников;

- выступать в суде в качестве экспертов по искам о возмещении вреда, причиненного здоровью работников, и др.

Если в государственную инспекцию труда обратится профсоюзный орган или сам работник либо иной гражданин, защищающий интересы и права работника, по вопросу, который передан соответствующему органу по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (кроме исков, принятых судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда (если он выявит очевидное нарушение трудового законодательства) вправе выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Работодатель или его представитель могут обжаловать это предписание в суд в течение 10 дней с момента его получения.

Статья 358. Обязанности государственных инспекторов труда

Комментарий к статье 358

**1.** При осуществлении надзорно-контрольных полномочий Федеральной инспекции труда государственные инспекторы действуют в соответствии с Конституцией РФ, требованиями федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Перечень таких актов приведен в ст. 5 ТК.

В первую очередь государственные инспекторы труда руководствуются ст. 18 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей**. Эта норма обязывает их:

- своевременно и в полной мере исполнять предоставленные в соответствии с законодательством РФ полномочия по предупреждению, выявлению и пресечению нарушений обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами;

- соблюдать законодательство РФ, права и законные интересы проверяемого работодателя;

- проводить проверку на основании распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя соответствующего органа Федеральной инспекции труда;

- проводить проверку только во время исполнения служебных обязанностей, выездную проверку только при предъявлении служебных удостоверений, копии распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя, соответствующего органа Федеральной инспекции труда и в случае, предусмотренном ч. 5 ст. 10 Закона, копии документа о согласовании проведения проверки с органами прокуратуры;

- не препятствовать руководителю (его заместителю) проверяемой организации присутствовать во время проведения проверки и давать разъяснения по вопросам, относящимся к ее предмету;

- предоставлять присутствующему руководителю (его заместителю) проверяемой организации информацию и документы, относящиеся к предмету проверки;

- знакомить руководителя (его заместителя) проверяемой организации с результатами проверки;

- при определении мер, принимаемых по фактам выявленных нарушений, учитывать соответствие таких мер тяжести нарушений, их потенциальной опасности для жизни, здоровья работников, а также не допускать необоснованного ограничения прав и законных интересов работодателя;

- доказывать обоснованность своих действий при их обжаловании в порядке, установленном законодательством РФ;

- соблюдать сроки проведения проверки, установленные Законом;

- не требовать от работодателя документы и иные сведения, представление которых не предусмотрено законодательством РФ;

- перед началом проведения выездной проверки по просьбе руководителя (его заместителя) ознакомить его с положениями административного регламента (при его наличии), в соответствии с которым проводится проверка;

- осуществлять запись о проведенной проверке в журнале проверок. Помимо этого, государственные инспекторы труда должны учитывать положения ведомственных нормативных правовых актов, принимаемых Федеральной инспекцией труда.

**2.** В трудовые договоры, заключаемые руководителями соответствующей государственной инспекции труда с лицом, принимаемым на должность государственного инспектора труда, необходимо включать установленную ч. 2 ст. 358 ТК обязанность сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну, полученную государственным инспектором труда при осуществлении надзорно-контрольных полномочий, а также после оставления занимаемой должности (см. ст. 57 ТК).

**3.** Часть 2 комментируемой статьи возлагает на государственных инспекторов труда обязанность воздерживаться от сообщения работодателю сведений о работнике, обратившемся в государственную инспекцию труда за защитой своих трудовых прав. Это необходимо в целях предотвращения фактов сокрытия правонарушений, т.к. работники зачастую отказываются информировать Федеральную инспекцию труда о нарушениях их трудовых прав, опасаясь негативной реакции со стороны работодателя.

Статья 359. Независимость государственных инспекторов труда

Комментарий к статье 359

Комментируемая статья закрепляет принципиальное положение о том, что государственные инспекторы труда являются полномочными представителями государства. Это положение следует учитывать каждому должностному лицу, несмотря на его статус.

Государственные инспекторы труда осуществляют свои полномочия только на основе закона, своего внутреннего убеждения и материалов проверок, проведенных в соответствии с требованиями полноты, всесторонности и объективности. В этом и заключается их независимость.

Государственные органы или должностные лица, оказывающие воздействие (в какой-либо форме) на государственных инспекторов труда, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (см. ст. 363 ТК и коммент. к ней).

Статья 360. Порядок организации и проведения проверок работодателей

Комментарий к статье 360

**1.** Важные положения, регулирующие порядок инспектирования организаций, содержатся в Конвенции МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947 г.) и Протоколе 1995 г. к этой Конвенции, ратифицированных Федеральным законом от 11.04.1998 N 58-ФЗ. В соответствии со ст. 1 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей** особенности организации и проведения проверок в части, касающейся вида, предмета, оснований проведения проверок, сроков и периодичности их проведения, уведомлений о проведении внеплановых выездных проверок и согласования проведения внеплановых выездных проверок с органами прокуратуры, могут устанавливаться другими федеральными законами при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Кроме того, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены этим Законом, применяются правила международного договора Российской Федерации.

Таким образом, при проведении проверок государственные инспекторы труда обязаны руководствоваться общепризнанными принципами и нормами международного права (см. ст. 10 ТК).

Основные требования к организации и проведению проверок соблюдения трудового законодательства закреплены в **Законе о защите прав юридических лиц и предпринимателей**.

**2.** Проверка проводится на основании распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора). Типовая форма распоряжения или приказа органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля о проведении проверки юридического лица, индивидуального предпринимателя утверждена Приказом Минэкономразвития России от 30.04.2009 N 141 "О реализации положений Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля".

**3.** Статья 14 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей** дает государственному инспектору труда право проводить мероприятия по контролю (надзору) при наличии у него соответствующего распоряжения (приказа), копия которого вручается под подпись работодателю или представителю работодателя проверяемой организации. В этом приказе (распоряжении) необходимо указать:

1) наименование соответствующей государственной инспекции труда, а также вид (виды) государственного контроля (надзора);

2) фамилии, имена, отчества, должности должностного лица или должностных лиц, уполномоченных на проведение проверки, а также привлекаемых к проведению проверки экспертов, представителей экспертных организаций;

3) наименование юридического лица или фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя, проверка которых проводится, места нахождения юридических лиц (их филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений) или места фактического осуществления деятельности индивидуальными предпринимателями;

4) цели, задачи, предмет проверки и срок ее проведения;

5) правовые основания проведения проверки;

6) подлежащие проверке обязательные требования и требования, установленные муниципальными правовыми актами, в том числе реквизиты проверочного листа (списка контрольных вопросов), если при проведении плановой проверки должен быть использован проверочный лист (список контрольных вопросов);

7) сроки проведения и перечень мероприятий по контролю, необходимых для достижения целей и задач проведения проверки;

8) перечень административных регламентов по осуществлению государственного контроля (надзора), осуществлению муниципального контроля;

9) перечень документов, представление которых юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем необходимо для достижения целей и задач проведения проверки;

9) даты начала и окончания проведения проверки;

10) иные сведения, если это предусмотрено типовой формой распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля.

Государственный инспектор труда одновременно с вручением работодателю (его представителю) заверенной копии распоряжения (приказа) о проведении проверки предъявляет также свое служебное удостоверение.

**4.** Продолжительность проверки (в т.ч. документарной) не может превышать 20 рабочих дней. В отношении одного субъекта малого предпринимательства общий срок проведения плановых выездных проверок не может превышать 50 часов для малого предприятия и 15 часов для микропредприятия в год.

В то же время возможны случаи, когда требуются сложные и (или) длительные исследования, испытания, специальные экспертизы и расследования. В подобных случаях срок проведения проверки может быть продлен - на основании мотивированного предложения государственного инспектора труда, проводящего выездную плановую проверку, руководителем соответствующей государственной инспекции труда, но не более чем на 20 рабочих дней, а в отношении малых предприятий, микропредприятий - не более чем на 15 часов.

Если работодатель осуществляет свою деятельность на территориях нескольких субъектов РФ, срок проведения проверки (в т.ч. документарной) устанавливается отдельно по каждому его филиалу (представительству).

**5.** В силу ст. 15 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей** государственный инспектор труда в процессе надзорно-контрольной деятельности не должен:

1) проверять выполнение обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, если такие требования не относятся к полномочиям органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля, от имени которых действуют эти должностные лица;

2) проверять выполнение требований, установленных нормативными правовыми актами органов исполнительной власти СССР и РСФСР, а также выполнение требований нормативных документов, обязательность применения которых не предусмотрена законодательством РФ. При этом до 01.07.2022 указанное положение не применяется в отношении проведения должностными лицами органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проверки выполнения требований, установленных нормативными правовыми актами органов исполнительной власти СССР и РСФСР, в области применения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, списков работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правил исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение, установления районных коэффициентов к заработной плате, процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, а также в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, иных гарантий и компенсаций за работу в указанных районах и местностях;

3) проверять выполнение обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, не опубликованными в установленном законодательством РФ порядке;

4) осуществлять плановую или внеплановую выездную проверку в случае отсутствия при ее проведении руководителя, иного должностного лица или уполномоченного представителя юридического лица, индивидуального предпринимателя, его уполномоченного представителя, за исключением случая, если основанием проведения такой проверки является причинение вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, музейным предметам и музейным коллекциям, включенным в состав Музейного фонда РФ, особо ценным, в том числе уникальным, документам Архивного фонда РФ, документам, имеющим особое историческое, научное, культурное значение, входящим в состав национального библиотечного фонда, безопасности государства, а также возникновение чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

5) требовать представления документов, информации, образцов продукции, проб обследования объектов окружающей среды и объектов производственной среды, если они не являются объектами проверки или не относятся к предмету проверки, а также изымать оригиналы таких документов;

6) отбирать образцы продукции, пробы обследования объектов окружающей среды и объектов производственной среды для проведения их исследований, испытаний, измерений без оформления протоколов об отборе указанных образцов, проб по установленной форме и в количестве, превышающем нормы, установленные национальными стандартами, правилами отбора образцов, проб и методами их исследований, испытаний, измерений, техническими регламентами или действующими до дня их вступления в силу иными нормативными техническими документами и правилами и методами исследований, испытаний, измерений;

7) распространять информацию, полученную в результате проведения проверки и составляющую государственную, коммерческую, служебную, иную охраняемую законом тайну, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ;

8) превышать установленные сроки проведения проверки;

9) осуществлять выдачу юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям предписаний или предложений о проведении за их счет мероприятий по контролю;

10) требовать от юридического лица, индивидуального предпринимателя представления документов и (или) информации, включая разрешительные документы, имеющиеся в распоряжении иных государственных органов, органов местного самоуправления либо подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организаций, включенные в определенный Правительством РФ перечень;

11) требовать от юридического лица, индивидуального предпринимателя представления документов, информации до даты начала проведения проверки. Орган государственного контроля (надзора), орган муниципального контроля после принятия распоряжения или приказа о проведении проверки вправе запрашивать необходимые документы и (или) информацию в рамках межведомственного информационного взаимодействия.

Закончив проверку, государственный инспектор труда составляет акт по установленной форме в двух экземплярах.

Государственный инспектор труда может не сообщать работодателю или его представителю о своем присутствии, если сочтет, что уведомление о проводимой проверке позволит работодателю принять меры к сокрытию сведений о нарушении трудовых прав работников, чем будет нанесен ущерб эффективности контроля (ст. 12 Конвенции МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947)).

**6.** Федеральными законами или в установленном ими порядке (с учетом положений **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей**) предусматриваются особенности проведения мероприятий по контролю (надзору) в отдельных сферах деятельности государства.

В процессе надзорно-контрольной деятельности государственные инспекторы труда руководствуются Протоколом 1995 г. к Конвенции об инспекции труда (1947) до тех пор, пока специальными законами не установлены особые правила организации и проведения мероприятий по контролю (надзору) в отдельных сферах деятельности государства.

Статья 4 Протокола дает государству - члену Конвенции возможность вводить особый порядок инспекции рабочих мест в вооруженных силах, в полиции и в других органах общественной безопасности, а также в исправительных учреждениях с тем, чтобы регулировать полномочия инспекторов труда, как они предусмотрены в ст. 12 Конвенции, в отношении:

1) доступа только для инспекторов, получивших заблаговременно соответствующий допуск;

2) проведения инспекции в назначенное время;

3) полномочия требовать предъявления конфиденциальных документов;

4) выноса конфиденциальных документов из помещений;

5) взятия и анализа проб материалов и веществ.

С целью ограничить полномочия инспекторов труда на проведение инспекции (во время маневров или учений; частей, находящихся на передней линии или в период активных действий; во время объявленных периодов напряженности; в отношении транспортировки взрывчатых веществ и вооружений в военных целях) государство-член может также вводить особый порядок инспекции рабочих мест в вооруженных силах и полиции, других органах общественной безопасности.

Кроме того, особый порядок может быть введен и для инспекции рабочих мест в исправительных учреждениях с целью ограничить инспектирование во время объявленных периодов напряженности.

Государство должно провести консультации с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся или в случае отсутствия таких организаций с представителями заинтересованных предпринимателей и трудящихся, прежде чем оно воспользуется особым порядком инспектирования рабочих мест.

**7.** В соответствии с **Законом о защите прав юридических лиц и предпринимателей** предусмотрено два вида проверки - плановая и внеплановая.

Плановая проверка проводится для того, чтобы установить:

- соблюдает ли юридическое лицо обязательные требования и требования, установленные муниципальными правовыми актами;

- соответствуют ли сведения, содержащиеся в уведомлении о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности, обязательным требованиям.

Плановая проверка может быть документарной или выездной.

Комментируемая статья приводит исчерпывающий перечень оснований для проведения государственными инспекторами труда внеплановых проверок и порядок их согласования с органами прокуратуры.

Статья 361. Обжалование решений государственных инспекторов труда

Комментарий к статье 361

**1.** Решения государственных инспекторов труда обжалуются в административном и (или) судебном порядке.

В первом случае жалоба подается вышестоящему по подчиненности лицу или органу. В комментируемой статье уточняется, что решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ.

Согласно ч. 12 ст. 16 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей** юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, проверка которых проводилась, в случае несогласия с фактами, выводами, предложениями, изложенными в акте проверки, либо с выданным предписанием об устранении выявленных нарушений в течение пятнадцати дней с даты получения акта проверки вправе представить в соответствующие орган государственного контроля (надзора), орган муниципального контроля в письменной форме возражения в отношении акта проверки и (или) выданного предписания об устранении выявленных нарушений в целом или его отдельных положений. При этом юридическое лицо, индивидуальный предприниматель вправе приложить к таким возражениям документы, подтверждающие обоснованность таких возражений, или их заверенные копии либо в согласованный срок передать их в орган государственного контроля (надзора), орган муниципального контроля. Указанные документы могут быть направлены в форме электронных документов (пакета электронных документов), подписанных усиленной квалифицированной электронной подписью проверяемого лица.

**2.** Работодатель - физическое лицо, руководитель, иные должностные лица организации, подвергшейся контролю со стороны государственной инспекции труда, вправе обратиться с жалобой в судебные органы, если они не согласны с решением главного государственного инспектора труда по результатам проведенной проверки.

Судебный порядок обжалования упомянутых решений предусматривается как альтернативный. Так, суды рассматривают жалобы на решения государственных инспекторов труда, главного государственного инспектора труда РФ о привлечении руководителей и иных должностных лиц организации, работодателей - физических лиц к административной ответственности.

В течение долгого времени существовала правовая неопределенность, по каким правилам должно проводиться судебное обжалование действий государственных инспекторов труда: по правилам ГПК РФ или КАС РФ.

В письме от 05.11.2015 N 7-ВС-7105/15 Верховный Суд РФ указал, что предписания ГИТ затрагивают права работников, поэтому при рассмотрении дел об оспаривании предписаний судам следует руководствоваться нормами гражданского судопроизводства.

Однако в Постановлении от 27.09.2016 N 36 "О некоторых вопросах применения судами Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации" Пленум Верховного Суда РФ пришел к иному выводу и разъяснил, что исходя из закрепленного в ч. 2 ст. 46 Конституции РФ права на обжалование решений и действий (бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц и в соответствии со ст. 1 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации (КАС РФ) суды общей юрисдикции, Верховный Суд РФ рассматривают и разрешают подведомственные им дела, возникающие из административных и иных публичных правоотношений (далее - административные дела):

- о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов граждан, прав и законных интересов организаций (ч. ч. 1 и 2 ст. 1 КАС РФ);

- связанные с осуществлением судебного контроля за законностью и обоснованностью реализации государственных и иных публичных полномочий, в том числе административные дела, связанные с осуществлением обязательного судебного контроля за соблюдением прав и свобод человека и гражданина, прав организаций при реализации отдельных административных властных требований к физическим лицам и организациям (ч. ч. 1 и 3 ст. 1 КАС РФ).

К административным делам, рассматриваемым по правилам КАС РФ, относятся дела, возникающие из правоотношений, не основанных на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности их участников, в рамках которых один из участников правоотношений реализует административные и иные публично-властные полномочия по исполнению и применению законов и подзаконных актов по отношению к другому участнику.

По смыслу ч. 4 ст. 1 КАС РФ и ч. 1 ст. 22 ГПК, а также с учетом того, что гражданские права и обязанности возникают, в частности, из актов государственных органов и органов местного самоуправления (ст. 8 ГК РФ), споры о признании таких актов недействительными (незаконными), если их исполнение привело к возникновению, изменению или прекращению гражданских прав и обязанностей, не подлежат рассмотрению в порядке, предусмотренном КАС РФ.

Например, не подлежат рассмотрению по правилам КАС РФ служебные споры, в том числе дела, связанные с доступом и прохождением различных видов государственной службы, муниципальной службы, а также дела, связанные с назначением и выплатой пенсий, реализацией гражданами социальных прав, дела, связанные с предоставлением жилья по договору социального найма, договору найма жилищного фонда социального использования, договору найма специализированного жилищного фонда.

Не подлежат рассмотрению в порядке, предусмотренном КАС РФ, экономические споры и другие дела, которые связаны с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности и отнесены законом к компетенции арбитражных судов (§ 1 гл. 4 АПК РФ).

Предписание ГИТ - властно-распорядительный документ. Но работники не имеют права обжаловать эти предписания. Поэтому такие споры должны рассматриваться по правилам КАС РФ.

В настоящее время Верховный Суд РФ придерживается высказанной позиции. Так, в Определении от 19.12.2016 N 75-КГ16-14 указывается, что, осуществляя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.

Следовательно, оспариваемое предписание является документом властно-распорядительного характера, содержащим обязательные указания, распоряжения, вынесенные уполномоченным органом.

С учетом приведенных выше положений законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда РФ заявление об оспаривании такого предписания с выяснением вопросов законности содержащихся в нем властных распоряжений индивидуального трудового характера должно рассматриваться в порядке административного судопроизводства.

В Кассационном определении Верховного Суда РФ от 01.06.2017 N 74-КГ17-6 указывается, что в силу п. 2 ч. 2 ст. 1 КАС РФ суды в порядке, предусмотренном данным Кодексом, рассматривают и разрешают подведомственные им административные дела о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов организаций, возникающие из административных и иных публичных правоотношений, в том числе административные дела об оспаривании решений органов государственной власти, иных государственных органов, должностных лиц.

Положения ч. 1 ст. 218 названного Кодекса предоставляют организации право обратиться в суд, в том числе с требованиями об оспаривании решения должностного лица, если она полагает, что нарушены ее права, свободы и законные интересы, созданы препятствия к осуществлению прав, свобод и реализации законных интересов.

Согласно п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27.09.2016 N 36 "О некоторых вопросах применения судами Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации" к административным делам, рассматриваемым по правилам КАС РФ, относятся дела, возникающие из правоотношений, не основанных на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности их участников, в рамках которых один из участников правоотношений реализует административные и иные публично-властные полномочия по исполнению и применению законов и подзаконных актов по отношению к другому участнику.

Таким образом, в порядке административного судопроизводства подлежит проверке акт, являющийся документом властно-распорядительного характера, вынесенным уполномоченным органом, содержащим обязательные предписания, распоряжения, нарушающим гражданские права и охраняемые законом интересы и влекущим неблагоприятные последствия для участников правоотношений.

Из представленного материала усматривается, что в результате несчастного случая при выполнении производственного задания погиб работник ОАО "Сургутнефтегаз", что явилось поводом для проведения на основании распоряжения Государственной инспекции труда в Республике Саха (Якутия) от 16.11.2015 N 6-3016-15-ПВ/84/124/1 внеплановой выездной проверки соблюдения названным обществом трудового законодательства в области охраны труда, по результатам которой составлен акт от 21.11.2015 N 6-3016-15-ПВ/84/124/1 и начальнику Лянторского вышкомонтажного управления ОАО "Сургутнефтегаз" вынесено предписание, обязывающее устранить выявленные нарушения трудового законодательства.

Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия), отказывая в принятии административного искового заявления в порядке КАС РФ, не применила положения абз. 1 ч. 1 ст. 356 ТК, согласно которым Федеральная инспекция труда в соответствии с возложенными на нее задачами осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Статья 357 ТК предоставляет государственному инспектору труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению, а также предусматривает возможность обжалования предписания работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения.

Невыполнение требований указанного предписания влечет привлечение к административной ответственности по ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ.

Следовательно, оспариваемое предписание является вынесенным уполномоченным органом документом властно-распорядительного характера, содержащим обязательные для исполнения указания, нарушающим, по мнению ОАО "Сургутнефтегаз", его права, охраняемые законом интересы и влекущим неблагоприятные последствия, законность которого подлежит проверке в порядке административного судопроизводства.

При таком положении обжалуемое апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) об отказе в принятии административного искового заявления ОАО "Сургутнефтегаз", как неподлежащее рассмотрению и разрешению судом в порядке административного судопроизводства, является незаконным, должно быть отменено, материал направлен в суд первой инстанции для рассмотрения вопроса о принятии его к производству.

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что обжалование предписаний государственных инспекторов труда должно производиться по правилам, установленным КАС РФ.

**3.** Государственные инспекторы труда обязаны доказывать обоснованность своих действий при их обжаловании работодателями в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 18 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей**).

Статья 362. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Комментарий к статье 362

**1.** Государственные инспекторы труда наделены правом предъявлять работодателям обязательные предписания о привлечении нарушителей законов и иных нормативных правовых актов о труде к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке (см. ст. 357 и коммент. к ней).

Привлечение к дисциплинарной ответственности за нарушение законов и иных нормативных правовых актов о труде осуществляется по правилам, предусмотренным в ст. ст. 192 - 195 ТК.

**2.** О материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику, см. гл. 38 ТК.

**3.** Возмещение работникам вреда, причиненного в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, осуществляется в соответствии с **Законом о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний**.

**4.** Административная ответственность установлена КоАП РФ. Так, ст. 5.27 устанавливает административную ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Так, за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено ч. ч. 3, 4 и 6 рассматриваемой статьи и ст. 5.27.1 КоАП, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 до 5 000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 до 5 000 руб.; на юридических лиц - от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 тыс. до 20 тыс. руб.; на юридических лиц - от 50 тыс. до 70 тыс. руб.

Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 30 до 5 000 руб.; на должностных лиц - от 10 тыс. до 20 тыс. руб.

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 тыс. до 10 тыс. руб.; на юридических лиц - от 50 тыс. до 100 тыс. руб.

Совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. ч. 3 или 4 ст. 5.27 КоАП, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере 5 000 руб.; на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 тыс. до 40 тыс. руб.; на юридических лиц - от 100 тыс. до 200 тыс. руб.

Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 до 5 000 руб.; на юридических лиц - от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. 5.27 КоАП, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тыс. до 30 тыс. руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 тыс. до 30 тыс. рублей; на юридических лиц - от 50 тыс. до 100 тыс. руб.

**5.** В соответствии со ст. 5.27.1 КоАП РФ установлена административная ответственность за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Так, нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 2 - 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 до 5 000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 20 до 5 000 руб.; на юридических лиц - от 50 тыс. до 80 тыс. руб.

Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 тыс. до 10 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 тыс. до 10 тыс. руб.; на юридических лиц - от 60 тыс. до 80 тыс. руб.

Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 15 тыс. до 25 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 15 тыс. до 25 тыс. руб.; на юридических лиц - от 110 тыс. до 130 тыс. руб.

Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тыс. до 30 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 20 тыс. до 30 тыс. руб.; на юридических лиц - от 130 тыс. до 150 тыс. руб.

Совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. ч. 1 - 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 30 тыс. до 40 тыс. руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 тыс. до 40 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц - от 100 тыс. до 200 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Особо регламентирована ответственность за нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда (ст. 14.54 КоАП РФ).

Нарушение организацией, проводившей специальную оценку условий труда, установленного порядка проведения специальной оценки условий труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 20 тыс. до 30 тыс. руб.; на юридических лиц - от 70 тыс. до 100 тыс. руб.

Совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 14.54 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 40 тыс. до 50 тыс. руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на юридических лиц - в размере от 100 тыс. до 200 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Кроме того, усилена ответственность за неисполнение предписаний государственного инспектора труда. Так, ст. 19.5 КоАП РФ устанавливает, что невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 30 тыс. до 50 тыс. руб. или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 тыс. до 50 тыс. руб.; на юридических лиц - от 100 тыс. до 200 тыс. руб.

**6.** За допускаемые в сфере труда правонарушения: уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54 ТК); уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры (ст. 416 ТК), - ТК предусматривает привлечение работодателя к административной ответственности в виде наложения денежного штрафа.

Так, уклонение работодателя от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28 КоАП РФ), непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29 КоАП РФ), уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст. 5.32 КоАП РФ) влечет административный штраф в размере от 10 до 3 000 руб.

Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения, нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору карается денежным штрафом в размере от 30 до 5 000 руб. (ст. ст. 5.30, 5.31 КоАП РФ).

Невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение штрафа в размере от 20 до 4 000 руб. (ст. 5.33 КоАП РФ).

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки на работодателя влечет административный штраф в размере от 40 до 5 000 руб. (ст. 5.34 КоАП РФ).

Право налагать административные взыскания в виде штрафа за указанные выше правонарушения предоставлено:

1) главному государственному инспектору труда РФ, его заместителям; главному государственному правовому инспектору труда РФ; главному государственному инспектору РФ по охране труда; руководителям структурных подразделений Федеральной инспекции труда, их заместителям (по правовым вопросам и по охране труда), главным государственным инспекторам труда, государственным инспекторам труда;

2) руководителям государственных инспекций труда, их заместителям (по правовым вопросам и по охране труда); начальникам отделов государственных инспекций труда, их заместителям (по правовым вопросам и по охране труда); главным государственным инспекторам труда, государственным инспекторам труда.

Приказом Роструда от 02.09.2015 N 238 утвержден Перечень должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях.

**7.** Суммы административных штрафов, взыскиваемые на территории субъекта РФ за нарушение законодательства о труде и об охране труда, используются на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных федеральными, отраслевыми, территориальными целевыми программами улучшения условий и охраны труда (п. 1 Постановления Правительства РФ от 07.07.2000 N 507 "О порядке распределения средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда").

Порядок учета и отчетности об использовании средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда, утвержден Постановлением Минтруда России от 14.02.2001 N 19.

**8.** Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор) имеет право привлекать к административной ответственности должностных лиц и граждан. Круг должностных лиц, наделенных правом налагать денежные штрафы, размер штрафов и конкретные составы правонарушений предусмотрены КоАП РФ.

Так, КоАП РФ установлена административная ответственность:

- за нарушение требований промышленной безопасности или условий лицензий на осуществление видов деятельности в области промышленной безопасности опасных производственных объектов (ст. 9.1);

- за нарушение норм и правил безопасности гидротехнических сооружений (ст. 9.2);

- за нарушение правил безопасности при строительстве, эксплуатации или ремонте магистральных трубопроводов (ст. 11.20) и др.

За нарушение норм и правил использования атомной энергии, порядка учета ядерных материалов и радиоактивных веществ указанная федеральная служба налагает на руководителей и должностных лиц организаций, работодателей - физических лиц административный штраф в размере от 30 до 4 000 руб. (ст. 9.6 КоАП РФ).

К руководителям и должностным лицам, а также к работодателям - физическим лицам, нарушающим правила охраны электрических сетей напряжением свыше 1 000 вольт, правила пользования топливом и энергией, правила устройства, эксплуатации топливо- и энергопотребляющих установок, тепловых сетей, объектов хранения, содержания, реализации и транспортировки энергоносителей, топлива и продуктов его переработки применяется административный штраф в размере от 10 до 2 000 руб. (ст. ст. 9.8, 9.11 КоАП РФ).

**9.** Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека наделена властными полномочиями по применению штрафов в области санитарно-эпидемиологического благополучия. Она налагает административный штраф в размере от 50 до 1 000 руб. на должностных лиц, работодателей - физических лиц, нарушающих действующие санитарные правила и гигиенические нормативы, не выполняющих санитарно-гигиенические и противоэпидемические мероприятия (ст. 6.3 КоАП РФ).

Нарушение санитарно-эпидемиологических требований к эксплуатации жилых помещений и общественных зданий, сооружений и транспорта влечет административную ответственность должностных лиц в виде штрафа в размере от 10 до 2 000 руб.; лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 до 2 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток (ст. 6.4 КоАП РФ).

**10.** Право налагать административные взыскания за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда КоАП РФ предоставил судам общей юрисдикции. В соответствии со ст. 23.1 КоАП РФ судьи рассматривают дела о нарушении законодательства о труде и об охране труда руководителем или иным должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, которое влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

**11.** За нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, установлена уголовная ответственность. Статья 143 УК РФ мерой наказания определила штраф в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо исправительные работы на срок до двух лет, либо лишение свободы на срок до одного года.

Те же деяния, повлекшие по неосторожности смерть человека, наказываются лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, предусмотрена ст. 145 УК РФ. Указанные действия влекут наложение денежного штрафа в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо привлечение к обязательным работам на срок от 120 до 180 часов. УК РФ установлена также уголовная ответственность:

- за нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина, в т.ч. в сфере труда (ст. 136);

- воспрепятствование законной профессиональной деятельности журналистов (ст. 144);

- нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики (ст. 215);

- прекращение или ограничение подачи электрической энергии либо отключение от других источников жизнеобеспечения (ст. 215.1);

- нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ (ст. 216);

- нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах (ст. 217);

- нарушение правил учета, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий (ст. 218);

- нарушение правил пожарной безопасности (ст. 219);

- нарушение правил безопасности движения и эксплуатации железнодорожного, воздушного или водного транспорта (ст. 236);

- нарушение правил безопасности при строительстве, эксплуатации или ремонте магистральных трубопроводов (ст. 269).

Статья 363. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда

Комментарий к статье 363

**1.** Комментируемая статья посвящена ответственности работодателей и других лиц за создание каких-либо помех деятельности государственных инспекторов труда.

В силу ст. 212 ТК работодатель обязан:

1) обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда с целью проверки условий и охраны труда в организации, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

В числе основных обязанностей работодателя ст. 22 ТК закрепляет своевременное выполнение предписаний государственных надзорных и контрольных органов, уплату денежных штрафов, наложенных за нарушение законов, иных нормативных правовых актов о труде.

**2.** Согласно ст. 25 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей** основанием для привлечения к ответственности руководителей и иных должностных лиц организаций служит необоснованное воспрепятствование надзорно-контрольной деятельности органов Федеральной инспекции труда, неисполнение в установленный срок предписаний государственных инспекторов труда.

Руководители (их представители) могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение указанных выше обязанностей (см. ст. ст. 192, 193 ТК).

Основанием для постановки вопроса о привлечении руководителей (их представителей) к уголовной ответственности могут служить угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, содержащие признаки уголовно наказуемого деяния.

Статья 364. Ответственность государственных инспекторов труда

Комментарий к статье 364

**1.** Государственные инспекторы труда в случае ненадлежащего исполнения своих служебных обязанностей при проведении мероприятий по контролю, в случае совершения противоправных действий (бездействия) несут дисциплинарную, материальную, уголовную ответственность по законодательству РФ (ч. 1 ст. 19 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей**).

Дисциплинарная ответственность государственных инспекторов труда предусмотрена **Законом о государственной гражданской службе**, в соответствии со ст. 57 которого за совершение дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; предупреждение о неполном должностном соответствии; увольнение с гражданской службы по основаниям, установленным п. 2, подп. "а" - "г" п. 3, п. п. 5 и 6 ч. 1 ст. 37 **Закона о государственной гражданской службе**.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Материальная ответственность возлагается на государственного гражданского служащего по правилам гл. 39 ТК.

Уголовный кодекс РФ предусматривает уголовную ответственность (гл. 30 "Преступления против государственной власти, интересов государственной службы и службы в органах местного самоуправления").

**2.** На государственную инспекцию труда возложена обязанность сообщить в письменной форме работодателю, права и (или) законные интересы которого нарушены, о мерах, принятых в отношении виновных в нарушении законодательства РФ должностных лиц, в течение 10 дней со дня принятия таких мер (ч. ч. 2, 3 ст. 19 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей**).

**3.** На практике возможны случаи причинения вреда юридическим лицам или индивидуальным предпринимателям вследствие действий (бездействия) государственного инспектора труда. Если подобные действия признаны неправомерными в установленном законодательством РФ порядке, причиненный вред, включая упущенную выгоду (неполученный доход), подлежит возмещению за счет средств соответствующих бюджетов в соответствии с гражданским законодательством.

Размер вреда, причиненного неправомерными действиями государственного инспектора труда, определяется с учетом расходов юридического лица или индивидуального предпринимателя, относимых на себестоимость продукции (работ, услуг) или на финансовые результаты его деятельности, и затрат, которые юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, права и (или) законные интересы которого нарушены, осуществил или должен осуществить для получения юридической либо иной профессиональной помощи.

Не возмещается вред, причиненный правомерными действиями государственного инспектора труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст. 22 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей**). В соответствии со ст. 1081 ГК РФ государственная инспекция труда, возместившая вред, причиненный государственным инспектором труда, имеет право обратного требования (регресса) к этому инспектору в размере выплаченного возмещения, если законом не установлен иной размер.

Статья 365. Взаимодействие Федеральной инспекции труда с государственными органами, органами местного самоуправления и организациями

Комментарий к статье 365

**1.** При организации и проведении проверок Федеральная инспекция труда взаимодействует с другими федеральными органами исполнительной власти по следующим вопросам (ч. 1 ст. 7 **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей**):

1) информирование о нормативных правовых актах и методических документах по вопросам организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля;

2) определение целей, объема, сроков проведения плановых проверок;

3) информирование о результатах проводимых проверок, состоянии соблюдения законодательства РФ соответствующей сфере деятельности и об эффективности государственного контроля (надзора), муниципального контроля;

4) подготовка в установленном порядке предложений о совершенствовании законодательства РФ в части организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля;

5) принятие административных регламентов взаимодействия органов государственного контроля (надзора) при осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере охраны здоровья, сфере образования, социальной сфере, а также совместных проверочных листов (списков контрольных вопросов), применяемых при проведении совместных плановых проверок;

6) повышение квалификации специалистов, осуществляющих государственный контроль (надзор), муниципальный контроль.

**2.** Государственные инспекторы труда, работая совместно с должностными лицами различных надзорно-контрольных органов, основываются:

- на соблюдении законности;

- равенстве всех надзорно-контрольных органов;

- самостоятельности каждого надзорно-контрольного органа в пределах предоставленной ему компетенции;

- гласности в том объеме, в котором это не противоречит правам и интересам работников, а также государственной, служебной и коммерческой тайне;

- ответственности руководителей каждого надзорно-контрольного органа за выполнение согласованных решений.

К методам взаимодействия надзорно-контрольных органов относятся:

- обмен информацией о состоянии законности в сфере труда;

- разработка мероприятий по проведению совместных проверок;

- расследование несчастных случаев на производстве и разработка предложений по их профилактике;

- подготовка заключений по проектам строительных норм и правил, других нормативных документов о соответствии их требованиям законов и иных нормативных правовых актов о труде, согласование проектов отраслевых и межотраслевых правил по охране труда и др.

**3.** В порядке, установленном Правительством РФ, Федеральная инспекция труда ежегодно готовит доклад об осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере труда, об эффективности такого контроля и представляет его в уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий подготовку ежегодного сводного доклада о состоянии государственного контроля (надзора) в указанной сфере деятельности.

Статья 366. Федеральный государственный надзор в области промышленной безопасности

Комментарий к статье 366

**1.** Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору утверждено Постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 N 401.

**2.** Согласно п. 1 Положения о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору названная Служба является:

- органом государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии;

- уполномоченным органом в области промышленной безопасности;

- органом государственного горного надзора;

- органом государственного энергетического надзора;

- органом государственного строительного надзора;

- регулирующим органом в соответствии с Конвенцией о ядерной безопасности и Объединенной конвенцией о безопасности обращения с отработанным топливом и о безопасности обращения с радиоактивными отходами, а также компетентным органом Российской Федерации в соответствии с Поправкой к Конвенции о физической защите ядерного материала.

**3.** К функциям Ростехнадзора отнесены контроль и надзор в сфере:

- безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами;

- промышленной безопасности;

- безопасности при использовании атомной энергии (за исключением деятельности по разработке, изготовлению, испытанию, эксплуатации и утилизации ядерного оружия и ядерных энергетических установок военного назначения);

- безопасности электрических и тепловых установок и сетей (кроме бытовых установок и сетей);

- безопасности гидротехнических сооружений (за исключением судоходных гидротехнических сооружений, а также гидротехнических сооружений, полномочия по осуществлению надзора за которыми переданы органам местного самоуправления);

- безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения; государственной безопасности в указанной области.

**4.** На основании федеральных законов, актов Президента РФ и Правительства РФ Ростехнадзор осуществляет контроль и надзор:

- за соблюдением норм и правил в области использования атомной энергии, за условиями действия разрешений (лицензий) на право ведения работ в области использования атомной энергии;

- за ядерной, радиационной и технической безопасностью (на объектах использования атомной энергии);

- за физической защитой ядерных установок, радиационных источников, пунктов хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ, за системами единого государственного учета и контроля ядерных материалов, радиоактивных веществ, радиоактивных отходов;

- за выполнением международных обязательств Российской Федерации в области обеспечения безопасности при использовании атомной энергии;

- за соблюдением требований промышленной безопасности при проектировании, строительстве, эксплуатации, консервации и ликвидации опасных производственных объектов, изготовлении, монтаже, наладке, обслуживании и ремонте технических устройств, применяемых на опасных производственных объектах, транспортировании опасных веществ на опасных производственных объектах;

- за соблюдением в пределах своей компетенции субъектами электроэнергетики и потребителями электрической энергии требований к обеспечению безопасности в сфере электроэнергетики;

- за безопасным ведением работ, связанных с пользованием недрами;

- за соблюдением требований пожарной безопасности на опасных производственных объектах ведения подземных горных работ и при ведении взрывных работ;

- за соблюдением обязательных требований юридическими лицами, их руководителями и иными должностными лицами, индивидуальными предпринимателями, их уполномоченными представителями, осуществляющими деятельность по эксплуатации, капитальному ремонту, консервации и ликвидации гидротехнических сооружений (за исключением судоходных и портовых гидротехнических сооружений);

- за соблюдением в пределах своей компетенции требований законодательства Российской Федерации в области обращения с радиоактивными отходами;

- за своевременным возвратом облученных тепловыделяющих сборок ядерных реакторов и продуктов их переработки в государство поставщика, с которым Российская Федерация заключила международный договор, предусматривающий ввоз в Российскую Федерацию облученных тепловыделяющих сборок ядерных реакторов с целью временного технологического хранения и переработки на условиях возврата продуктов переработки (в пределах своей компетенции);

- за соблюдением в пределах своей компетенции собственниками нежилых зданий, строений, сооружений в процессе их эксплуатации требований энергетической эффективности, предъявляемых к таким зданиям, строениям, сооружениям, требований об их оснащении приборами учета используемых энергетических ресурсов;

- за соблюдением юридическими лицами, в уставных капиталах которых доля (вклад) Российской Федерации, субъекта РФ, муниципального образования составляет более чем 50% и (или) в отношении которых Российская Федерация, субъект РФ, муниципальное образование имеют право прямо или косвенно распоряжаться более чем 50% общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции (доли), составляющие уставные капиталы таких юридических лиц, государственными и муниципальными унитарными предприятиями, государственными и муниципальными учреждениями, государственными компаниями, государственными корпорациями, а также юридическими лицами, имущество которых либо более чем 50% акций или долей в уставном капитале которых принадлежит государственным корпорациям, требования о принятии программ в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности;

- за проведением обязательного энергетического обследования в установленный срок;

- за соблюдением требований технических регламентов в установленной сфере деятельности;

- за соблюдением в пределах своей компетенции теплоснабжающими организациями и теплосетевыми организациями требований безопасности в сфере теплоснабжения;

Кроме того, Ростехнадзор осуществляет лицензирование деятельности в области использования атомной энергии, а также других видов деятельности, отнесенных к его компетенции.

Ростехнадзор выдает разрешения:

- на право ведения работ в области использования атомной энергии работникам объектов использования атомной энергии;

- применение конкретных видов (типов) технических устройств на опасных производственных объектах;

- эксплуатацию поднадзорных гидротехнических сооружений;

- выбросы и сбросы радиоактивных веществ в окружающую среду;

- применение взрывчатых материалов промышленного назначения и ведение работ с указанными материалами.

К компетенции Ростехнадзора также относятся:

- установка нормативов предельно допустимых выбросов радиоактивных веществ в атмосферный воздух и нормативов допустимых сбросов радиоактивных веществ в водные объекты;

- регистрация опасных производственных объектов и ведение государственного реестра таких объектов;

- проверка (инспекции) соблюдения юридическими и физическими лицами требований законодательства РФ, нормативных правовых актов, норм и правил в установленной сфере деятельности.

Ростехнадзор согласовывает:

- квалификационные справочники должностей руководителей и специалистов (служащих), в которых определяются квалификационные требования к работникам, получающим разрешение на право ведения работ в области использования атомной энергии;

- перечни радиоизотопной продукции, ввоз и вывоз которой не требуют лицензий;

- рассматривает сведения о нарушении установленного порядка предоставления обеспечения исполнения обязательств по оплате электрической энергии (мощности), газа, тепловой энергии (мощности) и (или) теплоносителя;

- рассматривает сведения о нарушении правил ограничения подачи (поставки) и отбора газа.

Ростехнадзор осуществляет также следующие полномочия:

- организует и обеспечивает функционирование системы контроля за объектами использования атомной энергии при возникновении на них аварий;

- создает, развивает и поддерживает функционирование автоматизированной системы информационно-аналитической службы;

- руководит в составе единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций деятельностью функциональных подсистем контроля за химически опасными и взрывоопасными объектами, а также за ядерно и радиационно опасными объектами;

- осуществляет в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд закупки товаров, работ, услуг в установленной сфере деятельности;

- выдает заключение о соответствии построенного, реконструированного объекта капитального строительства требованиям технических регламентов и проектной документации;

- утверждает декларацию безопасности гидротехнического сооружения;

- обобщает практику применения законодательства РФ в установленной сфере деятельности;

- разрабатывает, утверждает и вводит в действие руководства по безопасности при использовании атомной энергии (в пределах своей компетенции);

- участвует в работе по аккредитации в области использования атомной энергии;

- осуществляет прием и учет уведомлений о начале осуществления юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями отдельных видов работ и услуг по перечню, утвержденному Правительством РФ;

- ведет реестр деклараций промышленной безопасности;

- ведет реестр заключений экспертизы промышленной безопасности;

- рассматривает сведения о нарушении установленного порядка предоставления обеспечения исполнения обязательств по оплате электрической энергии (мощности), газа, тепловой энергии (мощности) и (или) теплоносителя;

- осуществляет функции главного распорядителя и получателя средств федерального бюджета, предусмотренных на содержание Службы и реализацию возложенных на Службу функций;

- организует прием граждан, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение устных и письменных обращений граждан, принятие по ним решений и направление ответов заявителям в установленный законодательством РФ срок;

- обеспечивает в пределах своей компетенции защиту сведений, составляющих государственную тайну;

- взаимодействует в установленном порядке с органами государственной власти иностранных государств и международными организациями в установленной сфере деятельности;

- осуществляет иные полномочия в установленной сфере деятельности, если такие полномочия предусмотрены федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ.

В целях реализации своих полномочий Ростехнадзор имеет право:

- запрашивать и получать в установленном порядке сведения, необходимые для принятия решений по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

- проводить необходимые расследования, организовывать необходимые исследования, испытания, экспертизы, анализы и оценки, а также научные исследования по вопросам контроля и надзора в установленной сфере деятельности;

- давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

- контролировать деятельность территориальных органов Службы и подведомственных организаций;

- в установленном порядке привлекать для проработки вопросов, отнесенных к установленной сфере деятельности, научные и иные организации, ученых и специалистов;

- применять предусмотренные законодательством РФ меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) пресечение нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности, а также меры по ликвидации последствий указанных нарушений;

- создавать координационные, совещательные и экспертные органы (советы, комиссии, группы, коллегии), в т.ч. межведомственные, в установленной сфере деятельности;

- учреждать знаки отличия и награждать ими граждан за высокие достижения в установленной сфере деятельности;

- разрабатывать и утверждать в установленном порядке образцы форменной одежды, а также порядок ее ношения;

- в установленном порядке учреждать печатные средства массовой информации для публикации нормативных правовых актов в своей сфере деятельности, публикации официальных объявлений, а также для размещения других материалов по вопросам, отнесенным к сфере деятельности Службы.

При осуществлении нормативного правового регулирования в установленной сфере деятельности Служба не вправе устанавливать:

- не предусмотренные федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента РФ и Правительства РФ функции и полномочия органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления;

- ограничения на осуществление прав и свобод граждан, прав негосударственных коммерческих и некоммерческих организаций, за исключением случаев, когда возможность введения таких ограничений актами уполномоченных федеральных органов исполнительной власти прямо предусмотрена Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами и издаваемыми на основании и во исполнение Конституции РФ, федеральных конституционных законов, федеральных законов актами Президента РФ и Правительства РФ.

Статья 367. Федеральный государственный энергетический надзор

Комментарий к статье 367

В соответствии со ст. 29.1 Федерального закона от 26.03.2003 N 35-ФЗ "Об электроэнергетике" под федеральным государственным энергетическим надзором в сфере электроэнергетики понимаются деятельность уполномоченных федеральных органов исполнительной власти, направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений субъектами электроэнергетики и потребителями электрической энергии требований по безопасному ведению работ на объектах электроэнергетики, требований к обеспечению безопасности в сфере электроэнергетики, в том числе особых условий использования земельных участков в границах охранных зон объектов электроэнергетики, установленных рассматриваемым Федеральным законом, другими федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в области электроэнергетики (далее - обязательные требования), а также правилами по охране труда, посредством организации и проведения проверок, принятия предусмотренных законодательством Российской Федерации мер по пресечению и (или) устранению последствий выявленных нарушений, привлечению нарушивших такие требования лиц к ответственности, и деятельность указанных уполномоченных органов по систематическому наблюдению за исполнением обязательных требований, анализу и прогнозированию состояния исполнения обязательных требований при осуществлении деятельности субъектами электроэнергетики и потребителями электрической энергии.

Федеральный государственный энергетический надзор не осуществляется в отношении деятельности потребителей электрической энергии, связанной с эксплуатацией энергопринимающих устройств, использующихся для бытовых нужд, а также других энергопринимающих устройств, суммарная максимальная мощность которых не превышает 150 киловатт с номинальным напряжением до 1 000 вольт и которые присоединены к одному источнику электроснабжения.

Федеральный государственный энергетический надзор осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти согласно их компетенции в порядке, установленном Правительством РФ.

Постановлением Правительства РФ от 20.07.2013 N 610 утверждено Положение о Федеральном государственном энергетическом надзоре.

Государственный надзор в сфере электроэнергетики осуществляется Ростехнадзором (далее - органы государственного надзора) и направлен на предупреждение, выявление и пресечение нарушений субъектами электроэнергетики и потребителями электрической энергии требований к обеспечению безопасности в сфере электроэнергетики, в том числе особых условий использования земельных участков в границах охранных зон объектов электроэнергетики, установленных федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в области электроэнергетики (далее - обязательные требования в сфере электроэнергетики), посредством организации и проведения проверок, принятия предусмотренных законодательством Российской Федерации мер по пресечению и (или) устранению последствий выявленных нарушений, привлечению нарушивших такие требования лиц к ответственности и деятельности органов государственного надзора по систематическому наблюдению за исполнением обязательных требований в сфере электроэнергетики, анализу и прогнозированию состояния исполнения обязательных требований в сфере электроэнергетики при осуществлении деятельности субъектами электроэнергетики и потребителями электрической энергии.

Государственный надзор в сфере теплоснабжения осуществляется органами государственного надзора и направлен на предупреждение, выявление и пресечение нарушений теплоснабжающими организациями и теплосетевыми организациями требований безопасности в сфере теплоснабжения, установленных Федеральным законом "О теплоснабжении", техническими регламентами, правилами технической эксплуатации объектов теплоснабжения и теплопотребляющих установок (далее - обязательные требования в сфере теплоснабжения), посредством организации и проведения проверок, принятия предусмотренных законодательством Российской Федерации мер по пресечению и (или) устранению последствий выявленных нарушений, привлечению нарушивших обязательные требования в сфере теплоснабжения лиц к ответственности, а также деятельности органов государственного надзора по систематическому наблюдению за исполнением обязательных требований в сфере теплоснабжения, анализу и прогнозированию состояния исполнения обязательных требований в сфере теплоснабжения.

Государственный надзор осуществляется посредством проведения плановых и внеплановых, документарных и выездных проверок в соответствии требованиями **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей**.

Должностные лица Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору, осуществляющие государственный надзор, при проведении плановой проверки обязаны использовать проверочные листы (списки контрольных вопросов).

Использование проверочных листов (списков контрольных вопросов) осуществляется при проведении плановой проверки всех юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Проверочные листы (списки контрольных вопросов) содержат вопросы, затрагивающие предъявляемые к юридическому лицу и индивидуальному предпринимателю обязательные требования, соблюдение которых является наиболее значимым с точки зрения недопущения возникновения угрозы причинения вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, безопасности государства, а также угрозы чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Предмет плановой проверки юридических лиц и индивидуальных предпринимателей ограничивается перечнем вопросов, включенных в проверочные листы (списки контрольных вопросов).

Должностные лица органов государственного надзора при проведении проверок имеют право:

1) беспрепятственно по предъявлении служебного удостоверения и копии приказа (распоряжения) органа государственного надзора о назначении проверки посещать территории, здания, помещения, сооружения, расположенные в границах охранных зон объектов электроэнергетики, а также территории, здания, помещения, сооружения объектов теплоснабжения теплоснабжающих организаций, теплосетевых организаций;

2) выдавать предписания о прекращении нарушений обязательных требований в сфере электроэнергетики, обязательных требований в сфере теплоснабжения (далее - обязательные требования) и об устранении выявленных нарушений, а также о предотвращении нарушений требований безопасности на объектах электроэнергетики, объектах теплоснабжения;

3) составлять протоколы об административных правонарушениях, связанных с нарушением обязательных требований, рассматривать дела об указанных административных правонарушениях и принимать меры по предотвращению таких нарушений в пределах своей компетенции;

4) предъявлять иски в суд, арбитражный суд в пределах своей компетенции;

5) привлекать в установленном законодательством РФ порядке экспертов, экспертные организации к проведению мероприятий по контролю.

К отношениям, связанным с осуществлением государственного надзора, организацией и проведением проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, применяются положения **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей**.

Государственный надзор осуществляется при:

1) вводе в эксплуатацию, эксплуатации, выводе в ремонт, капитальном ремонте объектов электроэнергетики, объектов теплоснабжения теплоснабжающих организаций и теплосетевых организаций;

2) осуществлении оперативно-диспетчерского управления в электроэнергетике;

3) строительстве, реконструкции объектов электроэнергетики, объектов теплоснабжения теплоснабжающих организаций и теплосетевых организаций, не являющихся объектами капитального строительства.

Предметом проверки является соблюдение субъектами электроэнергетики, теплоснабжающими организациями, теплосетевыми организациями и потребителями электрической энергии обязательных требований, в т.ч.:

1) наличие разрешительных документов на допуск в эксплуатацию объектов электроэнергетики, объектов теплоснабжения в случаях, предусмотренных федеральными законами или принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ;

2) соблюдение собственниками или иными законными владельцами тепловых электростанций нормативов запасов топлива, а также порядка создания и использования запасов топлива;

3) соблюдение собственниками или иными законными владельцами источников тепловой энергии в случаях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, требований о наличии принятого в эксплуатацию резервного топливного хозяйства или подаче газа на источник тепловой энергии не менее чем от 2 магистральных газопроводов и обеспечении готовности оборудования к работе на резервном (аварийном) топливе;

4) соблюдение особых условий использования земельных участков в границах охранных зон объектов электроэнергетики;

5) соблюдение установленного порядка вывода объектов электроэнергетики, объектов теплоснабжения теплоснабжающих организаций и теплосетевых организаций в ремонт;

6) соблюдение субъектами оперативно-диспетчерского управления обязательных требований, регулирующих отношения в сфере оперативно-диспетчерского управления, в том числе регламентов, устанавливающих требования по безопасному управлению технологическими режимами работы и эксплуатационным состоянием объектов электроэнергетики или энергопринимающих установок потребителей в пределах Единой энергетической системы России и технологически изолированных территориальных электроэнергетических систем, а также наличие аттестации у лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, связанную с оперативно-диспетчерским управлением в электроэнергетике;

7) выполнение субъектами электроэнергетики, теплоснабжающими организациями, теплосетевыми организациями и потребителями электрической энергии иных обязательных требований.

Сроки и последовательность административных процедур и административных действий при осуществлении государственного надзора устанавливаются административным регламентом, разрабатываемым и утверждаемым в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16.05.2011 N 373 "О разработке и утверждении административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг".

Решения и действия (бездействие) должностных лиц органов государственного надзора, осуществляющих проверки, могут быть обжалованы в административном и (или) судебном порядке в соответствии с законодательством РФ.

Информация о результатах проверок размещается на официальных сайтах органов государственного надзора в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в соответствии с законодательством РФ.

Статья 368. Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор

Комментарий к статье 368

**1.** В соответствии с Положением о Федеральном государственном санитарно-эпидемиологическом надзоре, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 05.06.2013 N 476, государственный надзор, осуществляемый уполномоченными федеральными органами исполнительной власти (далее - органы государственного надзора), направлен на предупреждение, обнаружение и пресечение нарушений законодательства РФ в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения (далее - санитарное законодательство) в целях охраны здоровья населения и среды обитания.

**2.** Государственный надзор осуществляют следующие органы государственного надзора:

а) Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и ее территориальные органы;

б) Федеральное медико-биологическое агентство и его территориальные органы - в организациях отдельных отраслей промышленности с особо опасными условиями труда и на отдельных территориях Российской Федерации по перечню, утверждаемому Правительством РФ;

в) структурные подразделения Министерства обороны РФ, Министерства внутренних дел РФ, Федеральной службы безопасности РФ, Федеральной службы войск национальной гвардии РФ, Федеральной службы охраны РФ, Федеральной службы исполнения наказаний, Главного управления специальных программ Президента РФ и Управления делами Президента РФ соответственно в Вооруженных Силах РФ, других войсках, воинских формированиях и органах, на объектах обороны и оборонного производства, безопасности, внутренних дел и иного специального назначения в пределах своей компетенции.

**3.** Государственный надзор включает в себя:

1) организацию и проведение проверок выполнения органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также юридическими лицами, их руководителями и иными должностными лицами, индивидуальными предпринимателями, их уполномоченными представителями (далее - юридические лица, индивидуальные предприниматели) и гражданами требований санитарного законодательства, санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий, предписаний должностных лиц, осуществляющих государственный надзор;

2) организацию и проведение проверок соблюдения юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями требований технических регламентов, государственный контроль (надзор) за соблюдением которых возложен на Федеральную службу по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;

3) организацию и проведение в порядке, установленном в соответствии с международными договорами Российской Федерации и законодательством РФ о Государственной границе РФ, санитарно-карантинного контроля в пунктах пропуска через Государственную границу РФ;

4) применение в порядке, установленном законодательством РФ, мер по пресечению выявленных нарушений требований санитарного законодательства, технических регламентов и (или) устранению последствий таких нарушений, а также выдачу предписаний об устранении выявленных нарушений требований санитарного законодательства, технических регламентов и привлечение к ответственности лиц, совершивших такие нарушения;

5) проведение контрольной закупки в соответствии с **Законом о защите прав юридических лиц и предпринимателей**;

6) выдачу предписаний о проведении санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;

7) систематическое наблюдение за исполнением требований санитарного законодательства, анализ и прогнозирование состояния исполнения требований санитарного законодательства, технических регламентов при осуществлении органами государственной власти, органами местного самоуправления, юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями и гражданами своей деятельности;

8) федеральное статистическое наблюдение в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в установленном порядке, в том числе наблюдение за состоянием заболеваемости инфекционными и массовыми неинфекционными заболеваниями (отравлениями) в связи с вредным воздействием факторов среды обитания на человека, включая сбор данных о случаях заболеваний (отравлений) в связи с использованием продукции, не соответствующей санитарно-эпидемиологическим требованиям, а также формирование открытых и общедоступных государственных информационных ресурсов в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

9) проведение ежегодных анализа и оценки эффективности государственного надзора;

10) подготовку на основании результатов деятельности ежегодных государственных докладов о состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в порядке, установленном Правительством РФ.

**4.** Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и Федеральное медико-биологическое агентство осуществляют государственный надзор с применением риск-ориентированного подхода.

К отношениям, связанным с осуществлением государственного надзора, организацией и проведением проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, применяются положения **Закона о защите прав юридических лиц и предпринимателей** и **Закона о санитарно-эпидемиологическом благополучии** с учетом особенностей организации и проведения проверок, установленных Федеральным законом "О радиационной безопасности населения".

**5.** Предметом проверок при осуществлении государственного надзора являются выполнение органами государственной власти, органами местного самоуправления, юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями и гражданами в процессе своей деятельности требований санитарного законодательства, выполнение санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий, соблюдение юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями требований технических регламентов, выполнение предписаний должностных лиц, осуществляющих государственный надзор, а также соответствие сведений, содержащихся в уведомлении о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности, обязательным требованиям.

При осуществлении государственного надзора уполномоченные должностные лица органов государственного надзора могут проводить санитарно-эпидемиологические экспертизы, расследования, обследования, исследования, испытания и иные виды оценок соблюдения санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований, а также привлекать к участию в их проведении экспертов и экспертные организации, аккредитованные в установленном порядке.

Сроки и последовательность административных процедур при осуществлении государственного надзора устанавливаются административными регламентами исполнения государственных функций. Решения и действия (бездействие) должностных лиц, осуществляющих проверки, могут быть обжалованы в административном и (или) судебном порядке в соответствии с законодательством РФ.

Информация о результатах проведенных проверок размещается на официальных сайтах органов государственного надзора в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в порядке, установленном законодательством РФ.

В целях применения Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и Федеральным медико-биологическим агентством риск-ориентированного подхода при осуществлении государственного надзора деятельность юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и (или) используемые ими производственные объекты (далее - объекты государственного надзора) подлежат отнесению к определенной категории риска в соответствии с Правилами отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска или определенному классу (категории) опасности, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 17.08.2016 N 806 "О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации".

Отнесение объектов государственного надзора к определенной категории риска осуществляется на основании критериев отнесения объектов государственного надзора к категориям риска согласно приложению.

При отсутствии решения об отнесении объекта государственного надзора к определенной категории риска объект государственного надзора считается отнесенным к категории низкого риска.

Проведение плановых проверок в отношении объектов государственного надзора в зависимости от присвоенной категории риска осуществляется со следующей периодичностью:

- для категории чрезвычайно высокого риска - один раз в календарном году;

- для категории высокого риска - один раз в 2 года;

- для категории значительного риска - один раз в 3 года;

- для категории среднего риска - не чаще чем один раз в 4 года;

- для категории умеренного риска - не чаще чем один раз в 6 лет.

В отношении объектов государственного надзора, отнесенных к категории низкого риска, плановые проверки не проводятся.

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и Федеральное медико-биологическое агентство ведут перечни объектов государственного надзора, которым присвоены категории риска. Включение объектов государственного надзора в такие перечни осуществляется на основе решений уполномоченных должностных лиц об отнесении объектов государственного надзора к соответствующим категориям риска.

Статья 369. Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности

Комментарий к статье 369

В соответствии с Указом Президента РФ от 20.05.2004 N 649 "Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти" функции органов, осуществляющих надзор за ядерной и радиационной безопасностью, переданы Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзору).

Постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 N 401 утверждено Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, закрепившее правовой статус указанной Службы.

Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору является органом государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии (п. 1 Положения).

Названное Положение предусматривает полномочия Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии (см. ст. 366 и коммент. к ней).

Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений

Комментарий к статье 370

**1.** Законодатель отводит профессиональным союзам особую роль при реализации ими функций защиты трудовых прав и законных интересов работников.

Об этом свидетельствует одно из важнейших правомочий профессиональных союзов - право контроля за соблюдением работодателями (их представителями) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Поскольку в настоящее время большинство нарушений прав работников допускается из-за отсутствия эффективных механизмов защиты трудовых прав работников, это представляется вполне оправданным.

В системе органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде профессиональные союзы занимают особое место.

В отличие от государственных инспекций и органов прокуратуры, не имеющих возможности осуществлять достаточно эффективный и систематический надзор за соблюдением законодательства в социально-трудовой сфере, профсоюзы защищают интересы работников ежедневно и, как правило, достаточно эффективно. Они имеют возможность оперативно провести консультации с работодателями, разъяснить работникам их права.

**2. Законом о профсоюзах** также закрепляется право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде. Так, ст. 19 этого Закона устанавливает, что профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в т.ч. по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

Комментируемая статья расширяет права профсоюзов в указанной сфере, т.к. предоставляет им право контроля за соблюдением не только законодательства о труде, но и всех иных нормативных правовых актов (в т.ч. локальных), содержащих нормы трудового права.

**3.** Необходимо отметить, что раньше (до создания Федеральной инспекции труда) в ведении профсоюзов находились правовая и техническая инспекции, осуществлявшие как государственный, так и профсоюзный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и об охране труда. Эти инспекции обладали государственно-властными полномочиями и имели право налагать административные штрафы, приостанавливать работу отдельных машин, механизмов, цехов, предприятий и проч.

В настоящее время право на осуществление государственного надзора и контроля профсоюзы утратили. Это право принадлежит Федеральной инспекции труда - централизованной системе соответствующих госорганов (см. коммент. к ст. 354).

Является ли такое решение оправданным? Очевидно, да. Профессиональный союз - это общественная организация; она не может и не должна выполнять государственные функции, особенно те, которые связаны с применением административных взысканий. Однако при этом профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с иными федеральными органами исполнительной власти.

Законодательство предоставляет профсоюзам право создавать собственные инспекции труда, наделяя их полномочиями, которыми вправе обладать эти общественные организации.

При этом законодатель вновь вернулся к наименованиям "техническая" и "правовая" инспекции профсоюзов. Представляется, что названные термины, сложившиеся за многолетнюю практику осуществления профсоюзами контрольных полномочий, вполне соответствуют тем задачам и функциям, которыми они наделены.

Основные вопросы профсоюзного надзора и контроля определены законодательством: трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата труда, гарантии и компенсации, предоставление льгот и преимуществ. Кроме того, профсоюзы вправе осуществлять контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда, действующие на основании положений, утверждаемых профсоюзами.

В этих целях они имеют право: беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза; участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе); защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе); защищать их права и интересы по другим вопросам охраны труда и окружающей природной среды в соответствии с федеральным законодательством.

Открытость приведенного перечня дает профсоюзам возможность расширять сферы контроля и искать новые пути и способы представительства и защиты трудовых прав работников.

Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**4.** Комментируемая статья выделяет право профсоюзов осуществлять контроль за выполнением работодателями и их представителями условий коллективных договоров и соглашений. Это право корреспондирует с нормой ст. 13 **Закона о профсоюзах**.

Если профсоюзная инспекция установит, что работодатели, их объединения (союзы, ассоциации), органы исполнительной власти или органы местного самоуправления нарушают условия коллективного договора, соглашения, она может направить им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения (или недостижения соглашения в указанный срок) разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом.

**5.** В соответствии с комментируемой статьей правом создавать профсоюзные инспекции обладают общероссийские профессиональные союзы и их объединения, межрегиональное, а также территориальное объединение профессиональных союзов.

Статья 3 **Закона о профсоюзах** определяет:

- общероссийский профсоюз как добровольное объединение членов профсоюза - связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами работников одной или нескольких отраслей, одного или нескольких видов экономической деятельности, действующее на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ либо объединяющее не менее половины от общего числа работников одной или нескольких отраслей, одного или нескольких видов экономической деятельности. В структуре общероссийского профсоюза наряду с первичными профсоюзными организациями могут образовываться в соответствии с его уставом территориальные организации профсоюза и иные профсоюзные организации;

- общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов как добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ;

- межрегиональный профсоюз как добровольное объединение членов профсоюза - работников одной или нескольких отраслей одного или нескольких видов экономической деятельности, действующее на территориях менее половины субъектов РФ. В структуре межрегионального профсоюза наряду с первичными профсоюзными организациями могут образовываться в соответствии с его уставом территориальные организации профсоюза и иные профсоюзные организации;

- межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов как добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов РФ;

- территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов как добровольное объединение организаций общероссийских, межрегиональных профсоюзов, действующее на территории одного субъекта РФ либо на территории города или района.

В качестве основных полномочий профсоюзных инспекций труда законодатель называет право:

- беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, а также работодателей - физических лиц);

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства РФ о труде и законодательства о профессиональных союзах, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников данного работодателя;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц и индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни или здоровью работников;

- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

- принимать участие в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

- принимать участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

При осуществлении этих полномочий профсоюзы, их инспекции труда взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Подобное взаимодействие дает возможность не только скоординировать усилия, направленные на защиту трудовых прав работников, но и привлечь виновных к установленной законом ответственности.

**6.** Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов, о которых упоминает комментируемая статья, имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Как указано в рекомендациях по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива, утв. Постановлением Минтруда России от 08.04.1994 N 30, институт уполномоченных создается для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда на предприятиях всех форм собственности независимо от сферы их хозяйственной деятельности, ведомственной подчиненности и численности работников.

Численность, порядок их избрания и срок полномочий могут быть оговорены в коллективном договоре или ином другом совместном решении работодателя и представительного органа работников. Так, в коллективном договоре могут быть предусмотрены конкретные условия производства, при которых в структурном подразделении избирается несколько уполномоченных.

Выборы уполномоченных в структурных подразделениях или на предприятии в целом организуют профсоюз, иные уполномоченные работниками представительные органы или трудовые коллективы.

Уполномоченных рекомендуется избирать на общем собрании трудового коллектива подразделения предприятия на срок не менее двух лет. При наличии на предприятии нескольких профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов каждому из них должно быть предоставлено право выдвигать кандидатуры на выборы уполномоченных. Уполномоченные могут быть также избраны из числа специалистов, не работающих на данном предприятии (по согласованию с работодателем). Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые отвечают за состояние охраны труда на предприятии по занимаемой должности.

Как правило, уполномоченные входят в состав комитета (комиссии) по охране труда предприятия. В своей работе они взаимодействуют с руководителями производственных участков, выборными профсоюзными органами или иными уполномоченными работниками, представительными органами, со службой охраны труда и другими службами предприятия, с государственными органами надзора за охраной труда и инспекцией профсоюзов.

Основными задачами уполномоченных являются:

- содействие созданию на предприятии (в производственном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда;

- осуществление контроля за состоянием охраны труда на предприятии (в производственном подразделении) и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;

- представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда;

- консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

На уполномоченных рекомендуется возложить следующие функции:

1) контроль за соблюдением работодателями законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда, состоянием охраны труда, включая контроль за выполнением со стороны работников их обязанностей по обеспечению охраны труда:

а) контроль за соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда;

б) контроль за правильностью применения ими средств коллективной и индивидуальной защиты (использованием специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по назначению и содержанием их в чистоте и порядке);

2) участие в работе комиссий (в качестве представителей работников) по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников и разработке мероприятий по устранению выявленных нарушений;

3) участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда работников;

4) контроль за своевременным сообщением руководителем подразделения (работ) о происшедших несчастных случаях на производстве, соблюдением норм о рабочем времени и времени отдыха, предоставлением компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда;

5) участие в организации первой помощи (а после соответствующего обучения - оказание первой помощи) пострадавшему от несчастного случая на производстве;

6) участие в расследовании несчастных случаев на производстве;

7) информирование работников о выявленных нарушениях требований безопасности при проведении работ, состоянии условий и охраны труда на предприятии (в своих подразделениях), проведение разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам охраны труда.

Для реализации перечисленных функций уполномоченным должны быть предоставлены следующие права:

- контролировать соблюдение в своем подразделении законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда;

- проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, результатами расследования несчастных случаев;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию средств труда;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц своих подразделений и предприятия о состоянии условий и охраны труда, происшедших несчастных случаях на производстве;

- предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- выдавать руководителям подразделения обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

Уполномоченные должны руководствоваться ТК, законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда Российской Федерации, коллективным договором или соглашением по охране труда, нормативно-технической документацией предприятия.

Уполномоченные периодически отчитываются на общем собрании избравших их работников и могут быть отозваны до истечения срока действия их полномочий по решению избравшего их органа, если они не выполняют возложенных функций или не проявляют необходимой требовательности по защите прав работников на охрану труда.

Работодатель обязан создавать для работы уполномоченных все необходимые условия, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия. Вновь избранных уполномоченных рекомендуется обучать по специальной программе на курсах при территориальных органах по труду, других организациях за счет работодателя (с сохранением среднего заработка обучаемому).

Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение. Для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или совместным решением работодателя и представительных органов работников.

**7.** Работодатели, виновные в создании различного рода препятствий при осуществлении профсоюзами своих прав на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, должны привлекаться к ответственности, установленной законом.

Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа

Комментарий к статье 371

**1.** Существуют решения, которые работодатель не вправе принять без учета мнения профсоюзного органа (другого представительного органа работников). В соответствии с ТК работодатель обязан учитывать мнение профсоюзного органа, когда принимает решение по следующим вопросам:

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);

- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99;

- об определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);

- о разделении рабочего дня на части, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 105);

- об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);

- о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113;

- об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);

- об утверждении графика отпусков (ст. 123);

- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);

- об утверждении формы расчетного листка (ст. 136);

- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);

- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);

- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);

- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);

- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);

- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180);

- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);

- о формах подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196);

- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);

- об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);

- об утверждении порядка применения вахтового метода (ст. 297);

- об увеличении продолжительности вахты до трех месяцев (ст. 299);

- об утверждении графика работы на вахте (ст. 301);

- об установлении надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302);

- об определении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 325);

- об определении размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 326).

При этом во многих случаях упоминаются не только органы профсоюзов, но и представительные органы работников (ст. ст. 101, 135, 136, 147, 153, 154, 162, 190, 196 ТК).

Может ли это вызвать разночтения законодательных норм? Нет, поскольку в соответствии со ст. 29 ТК представителями работников являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками.

Далее ТК устанавливает: работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30). При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю (ст. 31 ТК).

Таким образом, и в соответствии с законодательством, и по сложившейся практике правом представлять и защищать интересы работников обладают прежде всего профессиональные союзы. При недостаточной представительности профсоюза (менее половины работающих в организации) или принятии соответствующего решения работниками, не являющимися членами профсоюза, эти работники вправе создать свои представительные органы в порядке, установленном законом (путем избрания их на общем собрании).

При этом международная практика исходит из того, что права представительных органов - как профсоюзных, так и непрофсоюзных - равны. Сказанное подтверждает и российский законодатель, поскольку процедура учета мнения представительного органа работников и выборного органа первичной профсоюзной организации едина и определяется ст. 372 ТК.

Исходя из этого, рассматриваемый вопрос должен быть решен следующим образом. В тех случаях, когда в соответствии с ТК требуется учет мнения представителей работников, соответствующие консультации должны быть проведены с любым представителем, уполномоченным работниками, - профессиональным союзом или иным избранным работниками органом.

**2.** Коллективным договором или локальными нормативными актами могут быть установлены и иные не перечисленные выше вопросы, при решении которых необходим учет мнения соответствующего профсоюзного или иного представительного органа.

**3.** В соответствии со ст. 8 ТК коллективный договор (соглашение) может предусмотреть принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Это означает, что могут быть определены случаи, когда требуется не учет мнения, а согласие профсоюза на принятие того или иного локального нормативного акта, затрагивающего существенные права и интересы работников. В подобных случаях отсутствие такого согласования влечет невозможность применения такого акта.

Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

Комментарий к статье 372

**1.** Комментируемая статья посвящена процедуре учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов. Законодательство о труде, действовавшее до принятия ТК, не содержало ни порядка получения согласия, ни порядка учета мнения органов профсоюзов по поводу решений, затрагивающих существенные интересы работников. Сложилась интересная ситуация: предоставляя профсоюзам право на участие в принятии почти всех решений, принимаемых работодателем, законодатель не выработал механизмов его реализации.

Этим законодательным пробелом воспользовались не только недобросовестные работодатели, но и некоторые профсоюзы. Они могли блокировать принятие работодателем решения, что создавало препятствия для реализации собственником предоставленных ему законом прав, затрудняя предпринимательскую деятельность. По сути, профсоюз мог отклонить любое решение, предлагаемое работодателем, даже не мотивируя причины несогласия с его действиями. Причем предприниматели не имели права обжаловать подобные решения. Все это побуждало работодателя нарушать законодательство о труде.

**2.** В настоящее время законодательно установлено, что далеко не каждое решение, принимаемое работодателем, должно обсуждаться с профсоюзами или иными представительными органами работников, а только то, которое прямо названо в законе или коллективном договоре (см. коммент. к ст. 371). В предусмотренных законом случаях работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Под первичной профсоюзной организацией законодатель понимает добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, либо у работодателя - индивидуального предпринимателя, действующее на основании устава общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза. В структуре первичной профсоюзной организации могут образовываться цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы или иные структурные подразделения в соответствии с уставом соответствующего профсоюза (ст. 3 **Закона о профсоюзах**).

Выборный орган первичной профсоюзной организации или профсоюзный орган образуется в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или уставом первичной профсоюзной организации.

Процедура учета мнения профсоюзного органа предусматривает не только направление этому органу проекта соответствующего акта. Направляя ему проект локального нормативного акта, работодатель обязан представить обоснование необходимости принятия как подобного акта, так и содержащихся в нем положений, которые затрагивают существенные интересы работников.

Профсоюзный орган обязан рассмотреть обращение работодателя коллегиально, с соблюдением кворума, необходимого для принятия решения. В противном случае решение такого органа может быть признано нелегитимным.

Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта профсоюзный орган направляет работодателю свое письменное мотивированное мнение.

Все значимые обстоятельства выборный профсоюзный орган вправе обсуждать с участием представителей работодателя и специалистов, разрабатывавших проект данного акта. Эти лица могут дать пояснения, необходимые для принятия профсоюзным органом взвешенного и грамотного решения.

Если профсоюзный орган в своем мотивированном мнении не согласен с проектом локального нормативного акта либо предлагает его усовершенствовать, работодатель может либо согласиться с ним, либо в трехдневный срок после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным органом.

**3.** Важно помнить, что при обосновании своего мнения профсоюзный орган должен ссылаться на положения законодательства, коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, на положения трудовых договоров, заключенных с работниками, нормы Генерального, отраслевого тарифного и иных соглашений, на правовые обычаи и обыкновения, сложившиеся в данной сфере, отрасли, местности.

Если такие мотивировки отсутствуют, являются неполными или противоречивыми, работодатель вправе расценить их как уклонение профсоюзного органа от согласования позиций и потому принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу на согласование. При этом действия профсоюзного органа по обжалованию или отмене безмотивно отклоненного решения должны быть признаны неправомерными.

Таким образом, именно мотивация решения профсоюзного органа должна стать предметом дополнительных переговоров и консультаций, а не просто отказ согласовать локальный нормативный акт.

Разногласия, возникшие в ходе переговоров, оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

В соответствии с ч. 4 ст. 372 такой акт может быть обжалован в государственную инспекцию труда или суд. Кроме того, выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном гл. 61 ТК.

При получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда обязана в течение месяца провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта. В соответствии с ч. 5 комментируемой статьи это предписание обязательно для исполнения. Предписание об отмене локального нормативного акта может быть обжаловано работодателем, в том числе в судебном порядке, т.к. суд в соответствии с Конституцией РФ и федеральным законодательством может провести полную, всестороннюю и объективную проверку всех обстоятельств дела, с учетом позиций и доводов сторон, защиты их законных прав и интересов.

**4.** Законодатель прямо распространяет порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, установленный комментируемой статьей, на случаи, когда учитывается мнение выборного представительного органа работников. Так, правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов (ст. 190 ТК).

Подобный подход устраняет существовавшую ранее несогласованность, усиливает правовую защищенность работников.

Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

Комментарий к статье 373

**1.** В установленных законом случаях трудовой договор с работниками, являющимися членами профсоюза, прекращается с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК).

Подобными случаями являются решения, принятые в соответствии с:

- п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК - о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников;

- п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК - о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК - о расторжении трудового договора по инициативе работодателя вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

**2.** В любом из перечисленных обстоятельств работодатель обязан направить в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа об увольнении, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Если трудовой договор прекращается по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК, работодатель обязан представить (помимо проекта приказа об увольнении) следующие документы:

- обоснование необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;

- проект нового штатного расписания;

- копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;

- копию уведомления органов занятости;

- копию уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации;

- доказательства того, что работнику разъяснялось его право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка;

- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;

- доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе согласно ст. 179 ТК.

В случае прекращения трудового договора в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК выборному профсоюзному органу представляются (помимо проекта приказа об увольнении):

- положение об аттестации;

- протоколы аттестации;

- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 82 ТК в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от выборного органа первичной профсоюзной организации.

Когда трудовой договор расторгается по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, работодатель обязан представить (помимо проекта приказа об увольнении):

- копии приказов о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;

- документы, подтверждающие полномочия должностных лиц на получение объяснения от работника и на подписание приказов на привлечение к дисциплинарной ответственности;

- копии объяснений работника;

- копии актов об отказе дать объяснение;

- копии документов, фиксирующих факты совершения работником дисциплинарного проступка.

В течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов выборный орган первичной профсоюзной организации рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое письменное мотивированное мнение. При этом мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

Если профсоюзный орган не согласен с предполагаемым решением, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем (или его представителем) дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. Если в ходе таких консультаций согласие так и не было достигнуто, работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению.

Данное решение может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Иными словами, возникает индивидуальный трудовой спор, в ходе разбирательства которого суд, рассмотрев дело по существу, либо восстанавливает нарушенное право работника, либо оставляет решение работодателя в силе.

**3.** При рассмотрении подобных дел судам необходимо будет оценивать не только правильность применения норм права, но и мотивы выборного профсоюзного органа, настаивавшего на принятии иного решения.

**4.** Если указанное решение обжаловано не в суд, а в государственную инспекцию труда, она в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

В этом случае уже работодатель имеет право обжаловать предписание государственной инспекции труда в суд.

**5.** Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

При этом возникает вопрос о соотношении комментируемой статьи и ст. 82 ТК, в соответствии с которой при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Дело в том, что ст. 82 ТК требует от работодателя уведомления, касающегося всех подлежащих увольнению работников, в то время как норма комментируемой статьи направлена на соблюдение прав конкретного работника. Отличается и стратегия действий профсоюзного органа. Если в случае получения уведомления о принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК профком вправе провести консультации с работодателем, получить от него информацию о необходимости проведения подобных мероприятий, то при решении вопроса об учете мнения о необходимости увольнения конкретного работника проверяется законность и обоснованность действий работодателя, соблюдение всех процедур, предписываемых законодательством при принятии решения об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК.

Итак, в соответствии с комментируемой статьей работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Эти положения представляются крайне важными, т.к. позволяют работодателю более эффективно реализовать предоставленные ему права.

Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

Комментарий к статье 374

**1.** Комментируемая статья посвящена определенным гарантиям для работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы. Предоставление таких гарантий основано на положениях Конвенции МОТ N 135 "О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях" (1971).

В соответствии с положениями этой Конвенции представители работников на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе, или деятельности в качестве представителей работников, или членстве в профсоюзе, или участии в профсоюзной деятельности в той мере, в какой они действуют в соответствии с законодательством, или коллективными договорами, или другими совместно согласованными условиями. Представителям работников обеспечиваются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции.

Предоставляемые законом гарантии важны потому, что профсоюзные работники по роду своей деятельности должны противостоять работодателю, разъяснять другим работникам их права и обязанности, не допускать ущемления трудовых прав работников.

В то же время по сравнению с законодательством о профессиональных союзах объем гарантий, предоставляемых работникам - членам выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, существенно снижен. Сделано это в целях гармонизации трудовых отношений, исходя из принципов и норм, заложенных в Конституции РФ.

**2.** Конституционный Суд РФ в Постановлении 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" указал, что согласно ч. 1 ст. 37 Конституции РФ труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Эти и иные положения ст. 37, закрепляющие гарантии свободного труда, корреспондируют с положениями Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах: участвующие в данном Пакте государства согласно п. 1 ст. 6 признают право на труд, включающее право каждого человека зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права.

Положения ст. 37 Конституции РФ, обусловливая свободу трудового договора, право работника и работодателя посредством согласования воль устанавливать его условия и решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, вместе с тем выступают в качестве конституционно-правовой меры этой свободы, границы которой стороны не вправе нарушать. Поэтому, заключая трудовой договор, работодатель обязан обеспечить работнику условия труда в соответствии с указанными требованиями Конституции РФ, а работник - лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию, соблюдая действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Федеральный законодатель, регулируя вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, в целях обеспечения конституционной свободы трудового договора в силу п. "в" ст. 71 и п. "к" ст. 72 Конституции РФ правомочен предусматривать негативные правовые последствия невыполнения стороной принятых на себя обязательств по трудовому договору, адекватные степени нарушения прав и законных интересов другой стороны, в т.ч. условия расторжения трудового договора по инициативе одной из сторон. Однако при этом он должен учитывать и иные защищаемые Конституцией РФ социальные ценности.

Конституция РФ гарантирует свободу экономической деятельности, поддержку конкуренции, признание и защиту равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности в качестве одной из основ конституционного строя Российской Федерации (ст. 8) и закрепляет право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ч. 1 ст. 34), а также право каждого иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами (ч. ч. 1 и 2 ст. 35).

Указанные конституционные права предполагают наличие у работодателя (физического или юридического лица) ряда конкретных правомочий, позволяющих ему в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). Поэтому, предусматривая в соответствии с требованиями ст. 37 Конституции РФ гарантии трудовых прав, в т.ч. направленные против возможного произвольного увольнения работника, законодатель не вправе устанавливать такие ограничения, которые ведут к искажению самого существа свободы экономической (предпринимательской) деятельности. Иное противоречило бы положениям ст. 55 Конституции РФ, в соответствии с которыми защита прав и свобод одних не должна приводить к отрицанию или умалению прав и свобод других, а возможные ограничения посредством федерального закона должны преследовать конституционно значимые цели и быть соразмерными...

Конституция РФ гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, свободу деятельности общественных объединений (ч. 1 ст. 30). Из данной конституционной нормы во взаимосвязи со ст. 37 Конституции РФ вытекает обязанность государства обеспечивать свободу деятельности профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами.

Поскольку свободное осуществление гражданами трудовой деятельности может быть затруднено в силу необходимости сочетания работы с выполнением этих значимых для государства и общества функций, законодатель вправе предусмотреть меры социальной защиты работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы. Установление для таких работников дополнительных гарантий, включая механизм эффективного контроля за правомерностью действий работодателя при их увольнении, имеет существенное значение для реализации права на создание профсоюзов как самостоятельных и независимых объединений трудящихся - одного из основных прав в демократическом правовом государстве. Обязанность государства обеспечивать трудящимся надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда, права организаций трудящихся свободно избирать своих представителей, вытекает и из положений ст. ст. 2 и 3 Конвенции МОТ N 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию (1948), а также Конвенции МОТ N 98 относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров (1949), согласно которой такая защита применяется, в частности, в отношении действий, имеющих целью "увольнять или любым другим способом наносить ущерб трудящемуся на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности" (подп. "b" п. 2 ст. 1).

Таким образом, устанавливая дополнительные гарантии для работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также для работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, при увольнении их по инициативе работодателя, законодатель - в силу требований ч. 1 ст. 1, ст. 7, ч. 1 ст. 8, ч. 3 ст. 17, ч. ч. 1 и 2 ст. 19, ч. 1 ст. 30, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ст. 37, ч. ч. 1 и 2 ст. 38 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ - должен обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод, являющийся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве, что составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон в трудовом договоре и как участников социального партнерства.

**3.** Как указано в ч. 1 комментируемой статьи, увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При определенных случаях запрет на увольнение по инициативе работодателя распространяется не на всех членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, а только на руководителей коллегиальных выборных профсоюзных органов и их заместителей. Как известно, в организации может действовать профком как коллегиальный орган профсоюза или профсоюзный представитель. На профсоюзного представителя, избранного работниками, гарантии комментируемой статьи также не распространяются.

Увольнение руководителей может производиться без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов, за исключением случаев расторжения трудового договора по:

- п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК - сокращение численности или штата работников организации;

- п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатом аттестации;

- п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Конституционный Суд РФ Постановлением от 24.01.2002 N 3-П признал не соответствующими Конституции РФ (ч. ч. 1 и 2 ст. 19, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 37, ч. 1 ст. 46 и ч. 3 ст. 55) ч. 2 ст. 235 КЗоТ и п. 3 ст. 25 **Закона о профсоюзах** в той части, в которой ими допускается без предварительного согласия соответствующих выборных профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случае совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законодательством основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

На этом же основании Определением Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 N 1369-О-П "По жалобе открытого акционерного общества "Судостроительный завод "Лотос" на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации" положение ч. 1 ст. 374, согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, признано не действующим и не подлежащим применению как являющееся аналогичным ранее признанному Конституционным Судом РФ не соответствующим Конституции РФ.

**4.** Конституционный Суд РФ проверил соответствие Конституции РФ ч. 1 ст. 374, т.к. она предусматривает необходимость получения предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а не учета мнения, как это установлено для рядовых работников.

В своем Определении от 04.12.2003 N 421-О "По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации" Конституционный Суд РФ указал: согласно ч. 1 ст. 30 Конституции РФ каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов; свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Из названной конституционной нормы вытекает обязанность государства обеспечивать свободу деятельности профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими профессиональными интересами.

Обязанность государства обеспечивать указанным категориям граждан надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения профсоюзов в области труда, вытекает и из положений: ст. ст. 2 и 3 Конвенции МОТ N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948); подп "a", "b" п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ N 98 "О применении принципов права на организацию и на введение коллективных договоров" (1949); ст. ст. 1 и 2 Конвенции МОТ N 135 "О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях" (1971), а также п. "a" ст. 28 Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 03.05.1996, которая подписана Российской Федерацией 14.09.2000.

По смыслу приведенных конституционных положений и норм международного права установление законодателем для работников, входящих в состав профсоюзных органов (в т.ч. их руководителей) и не освобожденных от основной работы, дополнительных гарантий при осуществлении ими профсоюзной деятельности как направленных на исключение препятствий такой деятельности, следует рассматривать в качестве особых мер их социальной защиты. Следовательно, ч. 1 ст. 374, закрепляющая в качестве такой гарантии обязательность получения работодателем предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов (включая их руководителей) и не освобожденных от основной работы, по своему содержанию направлена на государственную защиту от вмешательства работодателя в осуществление профсоюзной деятельности, в т.ч. посредством прекращения трудовых правоотношений. По сути, данная норма устанавливает абсолютный запрет на увольнение перечисленных категорий профсоюзных работников без реализации установленной в ней специальной процедуры прекращения трудового договора.

Работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа и не освобожденного от основной работы, обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности.

В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путем сравнения прежней и настоящей численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение имеет дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении.

Учитывая изложенное, Конституционный Суд РФ определил: норма ч. 1 ст. 374 ТК, предусматривающая увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 данного Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, - по своему конституционно-правовому смыслу и целевому предназначению - направлена на защиту государством свободы профсоюзной деятельности и не препятствует судебной защите прав работодателя на свободу экономической (предпринимательской) деятельности в случае отказа соответствующего вышестоящего профсоюзного органа дать предварительное мотивированное согласие на увольнение такого работника.

Выявленный Конституционным Судом РФ в своем Определении конституционно-правовой смысл данной нормы в силу ст. 6 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в судебной и иной правоприменительной практике.

В связи с приведенными позициями Конституционного Суда РФ в комментируемую статью были внесены изменения.

Так, увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Это означает, что работодатель при решении вопроса об увольнении соответствующих работников по указанным основаниям обязан обратиться в вышестоящий профсоюзный орган.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному п. 2 или п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Исходя из этого, работодатель вправе произвести увольнение в случае, если вышестоящий выборный профсоюзный орган: согласился с увольнением работника; уклонился от представления своего мнения; не представил свое мнение в установленный законом срок.

Комментируемая статья устанавливает, что работодатель, не согласившись с решением вышестоящего профсоюзного органа, может обжаловать его в судебном порядке. Если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением будет признано судом необоснованным на основании заявления работодателя, то увольнение работника также может быть произведено.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Иначе решается вопрос об увольнении по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК. В этом случае мотивированное мнение должен будет высказать соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган. Указанный орган рассматривает запрос работодателя в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК. По истечении указанного срока соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение 10 рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

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

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК, в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

**5.** При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК. Данная норма, закрепленная в ч. 2 комментируемой статьи, призвана упорядочить положение профсоюзных структур, поскольку при отсутствии вертикального подчинения внутри профсоюза и возникновении профсоюзов, не имеющих выборных органов на уровне выше организации, возможность увольнения работников - членов выборных органов таких профсоюзов была неоправданно затруднена.

В то же время ч. 2 ст. 374 не гарантирует от необоснованных увольнений и преследований за профсоюзную деятельность членов профкомов вновь созданных профсоюзов, еще не успевших определиться в системе профсоюзных структур.

**6.** Часть 14 комментируемой статьи воспроизводит п. 6 ст. 25 **Закона о профсоюзах**. Она предусматривает, что члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением. В коллективном договоре могут быть предусмотрены случаи освобождения от работы членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам

Комментарий к статье 375

**1.** Комментируемая статья практически полностью воспроизводит ст. 26 **Закона о профсоюзах**. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же организации.

Далее ст. 375 предусматривает случаи, когда прежнее место работы не сохранилось в связи с тем, что организация реорганизована или ликвидирована. В случае реорганизации работодатель или его правопреемник, а при ликвидации организации (или прекращения деятельности работодателем - индивидуальным предпринимателем) профсоюз сохраняет за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев. Этот срок увеличивается до одного года в случае получения образования бывшим профсоюзным работником.

**2.** В соответствии с ч. 2 ст. 375 время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

**3.** Возможность правовой и социальной защиты выборных профсоюзных работников предусмотрена также уставами профсоюзов. Так, Уставом профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации предусматривается, что центральный, территориальные комитеты (советы) профсоюза, первичные организации профсоюза всеми законными формами и методами обеспечивают правовую и социальную защиту членов выборных профорганов в случаях необоснованного увольнения, понижения в должности, перевода на другую работу, наложения дисциплинарных взысканий и ущемления материального положения, стойкого ухудшения состояния здоровья и ухода на пенсию.

Если по окончании срока полномочий трудоустроить бывшего профсоюзного работника на прежнем месте его работы невозможно, а также в случае ликвидации организации профессиональный союз по решению вышестоящего органа профсоюза сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, учебы или переквалификации, может выплачивать полную или частичную компенсацию, равную получаемой заработной плате, сроком не более одного года.

Устав профессионального союза машиностроителей Российской Федерации предусматривает, что члены выборных профсоюзных органов, освобожденные от производственной работы, по окончании их выборных полномочий обеспечиваются денежным пособием из средств соответствующего профсоюзного органа на период трудоустройства (но не более шести месяцев) на основе соответствующих положений, утвержденных этим профорганом.

Согласно уставу общественного объединения "Всероссийский электропрофсоюз" в целях обеспечения дополнительных мер социальной защиты членов выборных органов создаются общероссийский и территориальный фонды социальной защиты. Финансируются указанные фонды за счет целевых отчислений, размер которых для общероссийского фонда определяет Всероссийский комитет, а для территориальных фондов - территориальный комитет профсоюза.

Вышестоящие профсоюзные органы содействуют трудоустройству бывших профсоюзных работников в соответствии с законодательством и переподготовке в целях восстановления профессиональной квалификации.

Статья 376. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа

Комментарий к статье 376

**1.** Гарантии, предоставляемые комментируемой статьей, по сравнению с **Законом о профсоюзах** существенно снижены. Так, согласно ст. 27 этого Закона увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускалось в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производилось только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

**2.** В соответствии с комментируемой статьей данные гарантии предоставляются не всем работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа, а только бывшим руководителям таких органов и их заместителям. Кроме того, **Законом о профсоюзах** гарантировалась защита от любых увольнений, не связанных с виновными действиями работников (за исключением ликвидации организации). Теперь же указанные работники могут быть уволены без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов, за исключением случаев расторжения трудового договора по: п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК (сокращение численности или штата работников организации); п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации); п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

**3.** Об особенностях применения данной нормы при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК см. коммент. к ст. 374.

Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

Комментарий к статье 377

**1.** Статья 377 обязывает работодателя бесплатно предоставлять профсоюзам помещение для проведения заседаний, хранения документации. Бесплатно и в доступном для всех работников месте должна быть предоставлена и возможность размещения информации о деятельности профсоюза.

Более того, работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное помещение, если численность работников превышает 100 человек.

**2.** Комментируемую статью дополняют нормы **Закона о профсоюзах**. Так, ст. 28 этого Закона предусматривает предоставление профсоюзам, действующим в организациях, в бесплатное пользование оборудования, помещений, транспортных средств и средств связи, если это закреплено в коллективном договоре (соглашении).

Перечень объектов и порядок пользования ими определяются коллективным договором, соглашением. Так, в коллективном договоре может быть предусмотрено условие о передаче профессиональному союзу в бесплатное пользование находящихся на балансе работодателя либо арендуемых им зданий, сооружений, помещений и других объектов, а также баз отдыха, спортивных и оздоровительных центров, необходимых для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

При этом, как указано в ч. 1 комментируемой статьи, профсоюзы не вправе устанавливать плату за пользование такими объектами для работников, не являющихся членами профсоюза, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза. Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

**3.** Размеры отчислений профсоюзу средств на социально-культурную и иную работу в организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов РФ, коллективным договором, соглашением. Данное положение налагает на профессиональные союзы дополнительную ответственность при ведении коллективно-договорной работы, поскольку виды социально-культурных мероприятий, проводимых профсоюзом, и размеры средств, отчисляемых на эти цели работодателем, определяются в коллективном договоре, соглашении.

**4.** Часть 5 ст. 377 предусматривает: при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется в соответствии с коллективным договором, соглашением.

Письмом Банка России от 27.05.1997 N 456 "О порядке перечисления на счета профсоюзов денежных средств (взносов) из заработной платы работников" установлен порядок осуществления расчетов и проведения банковских операций, связанных с перечислением на счета профсоюза денежных средств из заработной платы работников. Указанные денежные средства перечисляются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашением на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 8 **Закона о профсоюзах**, ст. ст. 8, 21, 32 **Закона об общественных объединениях** и устава данного профсоюза.

**5.** Часть 5 комментируемой статьи воспроизводит норму **Закона о профсоюзах** о том, что работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) тарифными соглашениями.

Если в организации действуют несколько профсоюзов, участвовавших в подписании коллективного договора или отраслевого (межотраслевого) тарифного соглашения, денежные средства перечисляются на счета этих профсоюзов пропорционально числу их членов.

Данное правило дает возможность работникам - не членам профсоюза формировать ту материальную базу, на основании которой профессиональные союзы осуществляют свою деятельность по представительству и защите интересов работников. Однако никто не может быть принужден к уплате таких взносов; они должны производиться только при наличии письменного заявления работника, а также соответствующих положений коллективного договора.

Статья 378. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов

Комментарий к статье 378

**1.** Предусмотренную ст. 378 ТК ответственность за нарушения прав и гарантий деятельности профессиональных союзов могут нести должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели (их представители), должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций).

Причем, когда речь идет о работодателях, ответственных за нарушение прав профсоюзов, имеются в виду не только руководители, но и любые другие должностные лица организации. Такой вывод подтверждается положениями **Закона о профсоюзах**, ст. 30 которого предусматривает, что работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

**2.** Закон устанавливает судебную защиту прав профсоюзов. Дела рассматриваются судом по заявлению прокурора либо по исковому заявлению или жалобе соответствующего органа профсоюза, первичной профсоюзной организации.

**3.** Законодатель устанавливает три вида юридической ответственности: дисциплинарную, административную, уголовную.

Дисциплинарная ответственность установлена ТК. Дисциплинарный проступок влечет один из следующих видов дисциплинарного воздействия: замечание, выговор, увольнение.

Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности установлен ст. 193 ТК. Административная ответственность предусмотрена ст. 5.27 КоАП РФ.

Уголовная ответственность за нарушение прав профессиональных союзов не предусмотрена.

Статья 379. Формы самозащиты

Комментарий к статье 379

**1.** Самозащита - особый способ защиты прав работника, он предполагает самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.

**2.** Законодатель не устанавливает общих правил реализации права работника на самозащиту. Однако с учетом общетеоретических положений можно предположить, что самозащита возможна при наличии грубого нарушения трудовых прав работника, специально указанного в законе (ст. ст. 142, 219 ТК), и необходимости пресечь нарушение.

**3.** В отличие от гражданского законодательства, которое допускает любые соразмерные характеру и содержанию правонарушения меры его пресечения (ст. 14 ГК РФ), ТК предусматривает лишь одну форму самозащиты работников - отказ от выполнения трудовых обязанностей.

**4.** Самозащиту трудовых прав необходимо отличать от забастовки.

Самозащита - это отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника (права на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором, права на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности). Забастовка же представляет собой отказ выполнять трудовые обязанности (полностью или частично) с целью разрешить коллективный трудовой спор, т.е. является способом разрешения коллективного трудового спора и направлена на отстаивание коллективных интересов или коллективных прав.

Право на самозащиту реализуется работником самостоятельно. Решение об объявлении забастовки может быть принято только коллективом - общим собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Наряду с использованием права на самозащиту работник может обратиться в органы федеральной инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Забастовка проводится в ходе разрешения коллективного трудового спора после необходимых примирительных процедур (см. коммент. к ст. ст. 401 - 404).

**5.** Самозащита трудовых прав является правомерным действием. Не следует проводить аналогию между самозащитой и административным правонарушением в форме самовольного прекращения работы как средства разрешения коллективного или индивидуального трудового спора (ст. 20.26 КоАП РФ).

**6.** Самозащита трудовых прав может быть использована в случаях, предусмотренных ч. 1 комментируемой статьи, а также в иных случаях, указанных в трудовом законодательстве. К ним, в частности, относятся: незаконный перевод на другую работу (поручение работы, не предусмотренной трудовым договором); возникновение непосредственной угрозы жизни и здоровью работника; возникновение опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК); задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК); необеспечение работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами; поручение работы с вредными или опасными условиями труда, тяжелой работы, если это не предусмотрено трудовым договором (ст. 220 ТК).

В качестве самозащиты суд признал и отказ спортсмена-инструктора спортивного комплекса от участия в тренировках, поскольку назначенное работодателем в качестве тренера-преподавателя по тяжелой атлетике лицо не имеет соответствующей квалификации и не может руководить тренировками. Соответственно, участие в тренировках с таким лицом угрожает жизни и здоровью спортсмена (Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015).

**7.** Нужно подчеркнуть, что работник вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей лишь в случае незаконного перевода, например осуществленного без письменного согласия работника перевода на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, перевода на тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда (см. коммент. к ст. ст. 72.1, 72.2). Если же перевод осуществляется в соответствии с законодательством, например работодатель использует свое право на временный перевод в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст. 72.2 ТК), и при этом условия труда (воздействие вредных факторов производства или факторов, определяющих опасность либо тяжесть труда) не меняются, работник не вправе отказаться от выполнения работы.

**8.** В случаях, предусмотренных федеральным законом, работник не может отказаться от выполнения работы, несмотря на наличие угрозы его жизни и здоровью (см. коммент. к ст. 219).

**9.** Общий порядок использования права на самозащиту законодательством не установлен, однако применительно к отдельным видам самозащиты можно говорить о необходимости соблюдения определенной процедуры. Так, приостановка работы в случае задержки выплаты заработной платы возможна лишь после письменного извещения работодателя (см. коммент. к ст. 142).

**10.** Продолжительность приостановки выполнения трудовых обязанностей в порядке самозащиты не ограничивается и определяется временем, необходимым для восстановления нарушенных прав работника. Сразу же после выплаты заработной платы, издания приказа о восстановлении на прежней работе, выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты и т.п. работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей (см. коммент. к ст. ст. 142, 219, 220).

**11.** Порядок и размер оплаты периода, когда лицо не работало в связи с необходимостью защитить свои трудовые права, точно не определены.

Для случаев защиты права на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. ст. 219, 220 ТК), установлена оплата за простой не по вине работника (ст. 220 ТК). На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ч. 4 ст. 142 ТК).

По отношению к случаям незаконного перевода на другую работу такой подход вряд ли применим, поскольку работник фактически лишается возможности трудиться. По сложившейся практике при восстановлении незаконно переведенного работника на прежней работе ему оплачивается время вынужденного прогула (см. коммент. к ст. ст. 72, 394).

**12.** Приостановка работы в целях защиты трудовых прав не прекращает трудового правоотношения, не умаляет и не ограничивает прав работника.

Статья 380. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты

Комментарий к статье 380

Самозащита трудовых прав осуществляется работниками свободно. Руководитель, иные должностные лица организации или работодатель - физическое лицо не могут принуждать работника к выполнению работы, угрожать ему, оказывать иное психологическое давление. Не допускается также привлечение работников, реализующих право на самозащиту, к дисциплинарной ответственности.

Незаконные действия лиц, представляющих интересы работодателя, могут быть обжалованы в суд или федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора

Комментарий к статье 381

**1.** Право каждого на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения признано Конституцией РФ (ч. 4 ст. 37).

Предмет трудовых споров - применение трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

Сторонами трудового спора являются работник и работодатель. Поскольку предмет трудового права составляют отношения, непосредственно предшествующие трудовому, трудовые отношения и отношения, вытекающие из трудовых, трудовые споры могу возникать не только между работником и работодателем, состоящими в трудовых отношениях. Трудовой спор также возникнет, если в суд обратится:

- гражданин, желающий вступить в трудовые отношения;

- лицо, с которым заключен гражданско-правовой договор, с иском о признании возникшими трудовых отношений (независимо от того, является ли такой договор действующим или обязательства сторон исполнены);

- лицо, состоявшее в трудовых отношениях (например, по поводу невыплаченной заработной платы, восстановления на работе и проч.).

С заявлением в суд о рассмотрении индивидуального трудового спора согласно ч. 1 ст. 391 ТК может обратиться профессиональный союз, защищающий интересы работника, прокурор, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Согласно ст. 23 **Закона о профсоюзах** в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Это обращение не влияет на изменение сторон в трудовом споре. Ими остаются работник и работодатель.

**2.** Трудовой спор возникает тогда, когда стороны не пришли к соглашению и передали спор в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры рассматривают комиссии по трудовым спорам и суды (ст. 382 ТК РФ) по правилам ТК и ГПК РФ.

Федеральными законами могут устанавливаться особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников. Например, особый порядок предусмотрен для судей, прокуроров и некоторых других категорий работников.

**3.** В определении индивидуального трудового спора, содержащегося в ст. 381, обращает на себя внимание формулировка "неурегулированные разногласия между работодателем и работником". Трудовой кодекс учитывает, что на практике стороны прежде всего сами пытаются урегулировать разногласия, договориться, не доводя спор до рассмотрения в иных инстанциях.

**4.** Вторая часть определения индивидуального трудового спора показывает, что речь идет о разногласиях по поводу правоприменения в области трудового права. При этом установлены определенные сроки обращения в органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры, исчисляющиеся со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Статья 382. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Комментарий к статье 382

**1.** Статья 382 определяет две инстанции, где рассматриваются трудовые споры, - комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и суд. Если работник за разрешением трудового спора обратился в КТС, то суд может быть второй инстанцией по рассмотрению этого спора (см. ст. 390 ТК и коммент. к ней). Также суд выступает в качестве второй инстанции, если спор перенесен в него работодателем или по заявлению прокурора, когда решение КТС не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Суд может быть первой инстанцией по рассмотрению индивидуального трудового спора, если работник:

- желает сразу обратиться в суд, минуя КТС;

- спорит с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, с религиозной организацией;

- обращается в суд по тем вопросам, которые перечислены в ч. 2 ст. 391 ТК (о восстановлении на работе, изменении даты или причины увольнения и др.).

В соответствии с **Постановлением Пленума ВС РФ от 29.05.2018 N 15** судам следует иметь в виду, что предусмотренное ст. 308 ТК РФ правило о том, что индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, рассматриваются в суде, не означает установление обязательного досудебного порядка урегулирования такого спора. В связи с этим судья не вправе возвратить исковое заявление работника, работающего (работавшего) у работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, на основании п. 1 ч. 1 ст. 135 ГПК РФ, а суд - оставить заявление без рассмотрения на основании абз. 2 ст. 222 ГПК РФ (в связи с несоблюдением досудебного порядка урегулирования спора).

Обращение в комиссию по трудовым спорам является альтернативной процедурой. Согласно п. 2 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2** ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту, и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 ТК РФ).

Подробно о тех спорах, которые рассматриваются в КТС и суде, см. ст. ст. 385 и 391 ТК и коммент. к ним.

**2.** О том, каким образом создается КТС и кто входит в ее состав, см. ст. 384 ТК и коммент. к ней.

**3. Закон о процедуре** медиации предусматривает процедуру медиации как внесудебного способа урегулирования споров с участием посредника. Этот нормативный акт изменил процессуальное законодательство, предоставив судьям право отложить рассмотрение трудового спора на срок до 60 дней для проведения сторонами процедуры медиации, а также обязал судей разъяснять сторонам право на разрешение спора посредством медиации.

Закон определяет процедуру медиации как способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения.

В случае если стороны заключили соглашение о применении процедуры медиации и в течение оговоренного для ее проведения срока обязались не обращаться в суд или третейский суд для разрешения спора, который возник или может возникнуть между сторонами, суд или третейский суд признает силу этого обязательства до тех пор, пока условия этого обязательства не будут выполнены, за исключением случая, если одной из сторон необходимо, по ее мнению, защитить свои права.

Если спор передан на рассмотрение суда или третейского суда, стороны могут применить процедуру медиации в любой момент до принятия решения по спору соответствующим судом или третейским судом. Отложение рассмотрения дела о споре в суде или третейском суде, а также совершение иных процессуальных действий определяется процессуальным законодательством (ст. 4 **Закона о медиации**).

Статья 383. Порядок рассмотрения трудовых споров

Комментарий к статье 383

**1.** Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС установлен ТК (ст. ст. 387 - 389), а порядок их рассмотрения в судах ст. ст. 390 - 394 ТК, а также ГПК РФ.

**2.** Большое значение для единообразного применения законодательства при рассмотрении индивидуальных трудовых споров имеют Постановления Пленума Верховного Суда РФ. В настоящее время изданы следующие Постановления, касающиеся реализации трудовых и связанных с ними прав граждан:

- от 20.12.1994 N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда";

- от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации";

- от 16.11.2006 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю";

- от 10.03.2011 N 2 "О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

- от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних";

- от 02.06.2015 N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации";

- от 24.11.2015 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров";

- от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям".

Хотя разъяснения Верховного Суда РФ адресованы судьям, руководствоваться ими необходимо работодателям, работникам кадровых служб, профсоюзам и, конечно, самим работникам.

Положения, содержащиеся в постановлениях Пленума Верховного Суда РФ, раскрывают оценочные понятия, используемые законодателем, конкретизируют правовые нормы, определяющие порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Так, например, **Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2** уточняет понятие "деловые качества работника". В соответствии с п. 10 под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

**3.** Для отдельных категорий работников предусмотрены особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Так, порядок рассмотрения индивидуальных и служебных споров установлен для гражданских служащих Законом о государственной гражданской службе.

**4.** Прокурорские работники решения руководителей органов прокуратуры по вопросам прохождения службы могут обжаловать вышестоящему руководителю и (или) в суд (п. 4 ст. 40 Закона о прокуратуре).

Статья 384. Образование комиссий по трудовым спорам

Комментарий к статье 384

**1.** Инициатива по поводу создания КТС, как следует из ч. 1 ст. 384, может исходить от:

- работников;

- представительного органа работников;

- работодателя, коим является не только организация, но и индивидуальный предприниматель.

При применении данной статьи следует обратить внимание на два юридически значимых обстоятельства. Во-первых, работодатель и представительный орган работников, получившие предложение о создании КТС, обязаны направить в комиссию своих представителей в течение 10 дней. Во-вторых, предложение о создании КТС должно быть в письменной форме.

**2.** Представители работодателя и работников, которые должны войти в КТС, определяются по-разному. Если первые просто назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем, то с выделением представителей работников дело обстоит сложнее.

Есть два варианта:

1) представители работников в КТС сразу избираются на общем собрании (конференции) работников;

2) они делегируются представительным органом работников. В этом случае делегированные лица становятся полноправными членами КТС после утверждения их на общем собрании (конференции) работников.

Как видно из изложенного выше, при образовании КТС обойтись без общего собрания (конференции) работников нельзя (в том числе и при образовании КТС в структурных подразделениях организации).

О том, что понимается под представительным органом работников, см. ст. 29 ТК и коммент. к ней.

**3.** В соответствии со ст. 171 ТК членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, производится с соблюдением требований ст. 373 ТК.

Нередко возникают ситуации, когда проведение заседаний в рабочее время невозможно в силу специфики производства. В этом случае возникает вопрос оплаты членам КТС времени участия в заседаниях. Полагаем, что участие в таких заседаниях должно быть оплачено работодателем по правилам, определенным локальными нормативными актами, регламентирующими деятельность КТС.

**4.** На работодателя возлагается обязанность обеспечить организационно-техническую деятельность КТС: предоставить помещение и создать условия для работы.

**5.** Председатель КТС, его заместитель, секретарь избираются членами КТС. Они могут быть представителями работодателя или представителями работников. Законодательством не установлено требований к их составу и порядку избрания.

**6.** Срок, на который создается КТС законодательством не определен. Таким образом, КТС может быть создана как постоянный орган, так и временный для рассмотрения какого-то конкретного индивидуального трудового спора.

**7.** На председателя, его заместителя и секретаря КТС, которых данная комиссия избирает из своего состава, возлагаются подготовка и созыв очередного заседания, вызов (при необходимости) свидетелей, экспертов и иных лиц, которые могут способствовать правильному разрешению возникшего спора. Протокол заседания КТС ведет секретарь.

Статья 385. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комментарий к статье 385

**1.** Трудовой кодекс не называет КТС первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Учитывая, что ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора КТС, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе первоначально обратиться в комиссию (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а затем, в случае несогласия с решением комиссии - в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 ТК).

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (ч. 2 ст. 387, ч. 1 ст. 390 ТК).

**2.** Инициаторами образования КТС выступают сами стороны спора - работник и работодатель. На рассмотрение комиссии трудовой спор поступает, когда работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, КТС в данном случае является арбитром между сторонами в споре. И если стороны обращаются к этому арбитру, то они обязаны соблюдать определенный порядок спора и подчиняться решению, которое будет принято.

**3.** КТС, как орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, разрешает все споры о труде, если для некоторых из них закон не устанавливает иных форм рассмотрения. КТС рассматривает споры о переводах на другую работу и об изменении иных условий трудового договора, об использовании полагающегося работнику отдыха, о наложении дисциплинарных взысканий, об оплате труда и другие, связанные с применением к данному работнику норм и правил, установленных законодательством, соглашениями, коллективным договором, положением об оплате труда, иными актами, принятыми в организации, а также иные споры, связанные с соблюдением условий трудового договора.

**4.** В КТС не могут рассматриваться споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции только суда или иных органов.

Статья 386. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

Комментарий к статье 386

**1.** Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

Течение сроков, с которыми Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (см. ст. 14 ТК и коммент. к ней).

Например, работник 5 февраля получил заработную плату за январь и обнаружил, что ему начислено меньше, чем заработано. Срок, установленный для подачи заявления в КТС, исчисляется начиная со следующего дня после обнаружения нарушения права работника, т.е. с 6 февраля и истекает 5 мая. Если 5 мая в данном году - нерабочий день, то окончание исчисляемого срока приходится на 6 мая.

**2.** Пропуск работником трехмесячного срока, предусмотренного ст. 386 ТК, не может служить основанием для отказа КТС рассматривать заявление по существу. Одновременно КТС обсуждает причины пропуска срока давности. Придя к выводу о том, что срок пропущен работником по неуважительной причине, КТС отказывает в удовлетворении его требований, а не в рассмотрении поступившего заявления.

**3.** О сроках, связанных с этапами рассмотрения заявления работника в КТС, см. в п. 5 комментария к ст. 388 (в таблице).

Статья 387. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

Комментарий к статье 387

**1.** В ст. 387 регламентируются процедуры рассмотрения трудового спора, начиная от приема заявления и кончая оформлением протокола заседания комиссии. Данную статью дополняет ст. 388, в которой регулируется порядок оформления решения комиссии по трудовым спорам (КТС).

**2.** Прежде всего заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. На это следует обязательно обратить внимание, т.к. дата поступления заявления будет иметь важное значение в случае спора о сроке давности и времени рассмотрения этого заявления. Дата должна присутствовать и в решении КТС (см. ч. 2 ст. 388).

**3.** Срок рассмотрения заявления работника (10 дней) в ч. 2 ст. 387 указан в календарных днях в отличие, скажем, от ст. 372 и ст. 373, где сроки рассмотрения выборными органами первичной профсоюзной организации представленных документов названы в рабочих днях.

В ч. 3 ст. 387 упоминается срок, в течение которого работник вправе повторно обратиться в КТС после снятия его вопроса с рассмотрения после двух неявок заявителя или его представителя на заседание комиссии. Поскольку в ч. 3 ст. 387 этот срок не назван, то следует обратиться к ст. 386: речь идет о трехмесячном сроке со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. О течении сроков, исчисляемых месяцами, см. п. 1 комментария к ст. 386.

**4.** Закон не предусматривает особой формы протокола заседания комиссии. Она может быть произвольной. Важно, чтобы протокол был подписан председателем комиссии или его заместителем и заверен печатью. Во время заседания комиссии протокол ведет секретарь.

**5.** Трудовой кодекс не предусматривает возможности отвода членов КТС. На наш взгляд, ни одна из сторон не может быть лишена права заявить отвод конкретному члену комиссии, заинтересованному, по мнению заявителя отвода, в принятии того или иного решения. Что же касается отвода всего состава КТС, то вряд ли это целесообразно, поскольку на практике проще передать рассмотрение спора по существу в суд.

Статья 388. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание

Комментарий к статье 388

**1.** Трудовой кодекс не предусматривает норм об обязательном письменном извещении сторон спора о проведении заседания КТС. Предполагается, что работник во всех случаях является заинтересованной стороной. Отсутствие же представителя работодателя не является препятствием для рассмотрения спора в КТС.

Тем не менее наличие в документах, регламентирующих деятельность КТС у конкретного работодателя, нормы о том, что сторонам вручается письменное извещение по установленной форме о времени и месте проведения заседания, не противоречит ТК.

**2.** После рассмотрения спора комиссией принимается решение по существу спора. Согласно комментируемой норме решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС. Тайна голосования обеспечивается выдачей членам КТС бюллетеней, которые затем подсчитываются.

Согласно ч. 2 комментируемой статьи в решении КТС содержатся следующие сведения:

- наименование организации либо Ф.И.О. работодателя - индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения;

- Ф.И.О., должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

- Ф.И.О. членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

- суть решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

- результаты голосования.

**3.** Простое большинство голосов при голосовании означает, что данное решение считается принятым, когда за него отдано хотя бы на один голос больше, чем за другое решение. При этом не имеет значения, что комиссия разбирала спор не в полном составе, поскольку заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее 50% членов, представляющих работодателя (см. ч. 5 ст. 387 ТК). Большинство определяется с учетом количества присутствующих на заседании членов КТС.

**4.** Решение КТС должно быть мотивированным и основанным на законодательстве, соглашении, коллективном договоре, иных нормативных правовых актах, трудовом договоре, фактических обстоятельствах. Оно должно быть сформулировано четко и категорично. В решениях по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся работнику. Если при подсчете комиссией денежной суммы допущена ошибка и в результате спор остается неразрешенным, КТС вправе вернуться к рассмотренному спору для уточнения суммы, подлежащей взысканию.

**5.** Срок, который назван в ч. 3 ст. 388, касается вручения работнику и работодателю (или их представителям) надлежаще оформленных копий решения КТС. На это комиссии дается три дня. Этим сроком заканчивается фаза рассмотрения трудового спора КТС. Далее уже начинается фаза приведения решения КТС в исполнение или его обжалования.

Сроки, указанные в ст. ст. 386 - 388 ТК, приведены ниже:

|  |  |
| --- | --- |
| 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права | срок для обращения работника в КТС (ч. 1 ст. 386) |
| 10 дней со дня подачи работником заявления в КТС | срок для рассмотрения заявления работника КТС (ч. 2 ст. 387) |
| 3 дня со дня принятия решения КТС | срок для предъявления работнику и работодателю или их представителям копий решения КТС (ч. 3 ст. 388) |

Сроки, установленные Кодексом для последующих действий работника и работодателя, установлены в ст. 389 ТК.

Статья 389. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

Комментарий к статье 389

**1.** Законодатель исходит из того, что решение КТС как согласительного органа будет исполнено работодателем добровольно. Соответственно, если работодатель в течение 10 дней не обжаловал состоявшееся решение КТС, оно должно быть исполнено. Если по истечении 13 дней (10 дней на обжалование плюс три дня - на принятие работодателем решения о добровольном исполнении) решение КТС не исполняется, работник может требовать принудительного исполнения решения КТС.

Решение КТС исполняется на основании удостоверения, которое имеет силу исполнительного документа. Работник имеет право обратиться за таким документом в течение одного месяца со дня принятия решения КТС.

В настоящее время сроки, установленные в ст. 389, в своей последовательности выглядят следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| 10 дней (со дня вручения стороне трудового спора копии решения КТС) | срок для обжалования решения КТС (ч. 1 ст. 389, ч. 2 ст. 390 ТК) |
| 3 дня (по истечении указанных выше 10 дней) | срок для исполнения решения КТС (ч. 1 ст. 389) |
| 1 месяц (со дня принятия решения КТС) | срок для обращения работника в КТС за удостоверением, являющимся исполнительным документом, если решение КТС не выполнено в 3 дня, указанные в п. 2 (ч. 2 ст. 389) |
| 3 месяца (со дня получения работником удостоверения, о котором сказано в п. 3) | срок для предъявления удостоверения судебному приставу для приведения в исполнение решения КТС (ч. 3 ст. 389) |

**2.** Принудительное исполнение решений КТС осуществляется судебными приставами-исполнителями (ст. 12 Закона об исполнительном производстве). В связи с этим удостоверение, выдаваемой КТС должно отвечать требованиям, предъявляемым ст. 13 **Закона об исполнительном производстве**, и содержать сведения о наименовании и месте нахождения органа, выдавшего исполнительный документ; об основаниях выдачи исполнительного документа, о дате принятия решения и дате его вступления в законную силу.

В нем также должны содержаться сведения о сторонах спора (работнике и работодателе), резолютивная часть решения КТС, содержащая существо решения (например, требование о возложении на работодателя обязанности по передаче работнику денежных средств, об отмене приказа работодателя о наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде выговора); дата выдачи исполнительного документа.

Удостоверение, выданное на основании решения комиссии, подписывается председателем комиссии и заверяется печатью КТС. Работник имеет право в течение трех месяцев со дня выдачи такого удостоверения предъявить его судебному приставу-исполнителю (ч. 3 комментируемой статьи, ст. 21 **Закона об исполнительном производстве**).

**3.** В случае утраты подлинника исполнительного документа основанием для исполнения является его дубликат, выдаваемый в установленном порядке судом, другим органом или должностным лицом, принявшим соответствующий акт.

Поскольку ТК не регулирует вопрос о выдаче дубликата удостоверения КТС, вопрос о выдаче такого дубликата может быть разрешен в локальном нормативном акте, регламентирующем деятельность КТС.

Если же удостоверение утеряно в составе исполнительного производства, то его восстановление производится в соответствии с Приказом ФССП России от 28.09.2015 N 455, которым утверждено Положение об организации работы по восстановлению утраченных исполнительных документов, исполнительных производств либо отдельных документов, находившихся в составе исполнительных производств.

**4.** Судебный пристав-исполнитель возбуждает исполнительное производство на основании исполнительного документа (удостоверения КТС) по заявлению работника. Заявление подписывается работником либо его представителем. Представитель прилагает к заявлению доверенность или иной документ, удостоверяющий его полномочия. Заявление работника и исполнительный документ подаются судебному приставу-исполнителю в трехдневный срок со дня их поступления в подразделение судебных приставов. Судебный пристав-исполнитель в трехдневный срок со дня поступления к нему исполнительного документа выносит постановление о возбуждении исполнительного производства либо об отказе в возбуждении исполнительного производства.

Если исполнительный документ впервые поступил в службу судебных приставов, то судебный пристав-исполнитель в постановлении о возбуждении исполнительного производства устанавливает срок для добровольного исполнения должником содержащихся в исполнительном документе требований и предупреждает должника о принудительном исполнении указанных требований по истечении срока для добровольного исполнения с взысканием с него исполнительского сбора и расходов по совершению исполнительных действий.

Срок для добровольного исполнения составляет пять дней со дня получения должником постановления о возбуждении исполнительного производства. Копия постановления судебного пристава-исполнителя о возбуждении исполнительного производства не позднее дня, следующего за днем вынесения указанного постановления, направляется работнику, работодателю, а также в орган, выдавший исполнительный документ (см. ст. 30 **Закона об исполнительном производстве**).

**5.** Судебный пристав-исполнитель в трехдневный срок со дня поступления к нему исполнительного документа выносит постановление об отказе в возбуждении исполнительного производства, если: исполнительный документ предъявлен без заявления работника либо заявление не подписано работником или его представителем; исполнительный документ предъявлен не по месту совершения исполнительных действий; документ не является исполнительным либо не соответствует требованиям, предъявляемым к исполнительным документам. Устранение названных обстоятельств не препятствует повторному направлению (предъявлению) исполнительного документа судебному приставу-исполнителю (см. ст. 31 Закона об исполнительном производстве).

**6.** В случае неясности положений исполнительного документа, способа и порядка его исполнения работник, судебный пристав-исполнитель вправе обратиться в КТС с заявлением о разъяснении его положений, способа и порядка его исполнения.

Заявление о разъяснении положений удостоверения, способа и порядка его исполнения рассматривается КТС в 10-дневный срок со дня его поступления (см. ст. 32 Закона об исполнительном производстве).

**7.** Содержащиеся в исполнительном документе требования должны быть исполнены судебным приставом-исполнителем в двухмесячный срок со дня возбуждения исполнительного производства (см. ст. 36 **Закона об исполнительном производстве**).

**8.** Если срок предъявления удостоверения судебному приставу-исполнителю истек, оно к производству не принимается, о чем выносится соответствующее постановление.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока КТС проверяет причины такого пропуска и, установив, являются ли они уважительными, может восстановить указанный срок.

Однако данная норма вступает в противоречие с положениями ч. 2 ст. 23 **Закона об исполнительном производстве**, в соответствии с которыми пропущенные сроки предъявления к исполнению исполнительных документов, кроме исполнительного листа и судебного приказа, восстановлению не подлежат.

Полагаем, что данная коллизия должна быть разрешена путем принятия внятного законодательного решения.

Статья 390. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

Комментарий к статье 390

**1.** Комментируемая статья предусматривает два случая, когда рассмотрение трудового спора из КТС переносится в суд:

- когда он не рассмотрен КТС в установленный срок (о сроке рассмотрения спора в КТС см. ч. 2 ст. 387 ТК);

- когда решение КТС обжаловано работником или работодателем (об их праве обжалования решения КТС см. ч. 1 ст. 390).

**2.** Столь короткий срок (10 дней) установлен для передачи не рассмотренного КТС трудового спора в суд в связи с тем, что само обращение работника в суд ограничено трехмесячным сроком (см. ст. 392 ТК). Нельзя не учитывать, что работник мог обратиться в КТС далеко не сразу после того, как узнал о нарушении своего права, да и КТС могла продержать заявление работника без рассмотрения в течение 10 дней (о всех установленных ст. ст. 386, 387 и 388 ТК сроках см. п. 3 коммент. к ст. 388).

**3.** Право сторон трудового спора на обращение в суд с жалобой на решение КТС не ограничено какими-либо условиями (ограничен только срок обращения). По любому основанию как работник, так и работодатель вправе оспаривать в суде решение КТС.

**4.** В том случае, если стороной пропущен срок на обращение в суд, это не означает, что заявление будет возвращено. Суд проверяет причины пропуска срока исковой давности и, признав их уважительными, может восстановить срок исковой давности и рассмотреть дело по существу.

Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

Комментарий к статье 391

**1.** Подведомственность трудовых споров судам вызывает на практике многочисленные вопросы. В связи с этим необходимы разъяснения Верховного Суда РФ. Так, в п. 1 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2** указывается, что в силу п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и ст. ст. 382, 391 ТК дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

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

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

**2.** Особое значение для правильного определения подведомственности и подсудности дел, вытекающих из трудовых отношений, имеет позиция Верховного Суда, высказанная при применении коллизионных норм, вызывающих сложности у правоприменителей. Так, в соответствии с п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации" разрешение трудовых споров между работником - руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа организации (в том числе бывшими) и работодателем в силу п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и ст. ст. 382, 391 ТК относится к компетенции судов общей юрисдикции. В частности, к ним относятся дела:

- об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций решений уполномоченных органов организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) о досрочном прекращении их полномочий, возникших в силу трудового договора;

- по искам одной стороны трудового договора к другой стороне трудового договора об оспаривании и признании не подлежащими применению условий трудовых договоров с руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций, в том числе о размере оплаты труда, выплате выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора;

- об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций применения к ним мер дисциплинарной ответственности.

Согласно ч. 3 ст. 22 ГПК РФ суды общей юрисдикции рассматривают и разрешают указанные дела, за исключением дел, отнесенных федеральным конституционным законом и федеральным законом к ведению арбитражных судов (например, ст. ст. 61.1 и 61.8 Закона о банкротстве предусмотрено рассмотрение арбитражным судом в деле о банкротстве должника заявлений об оспаривании действий, направленных на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих, в частности, в соответствии с трудовым законодательством, в том числе об оспаривании соглашений или приказов об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством РФ и об оспаривании самих таких выплат).

**3.** Иск предъявляется в суд по общему правилу по месту жительства ответчика. Иск организации предъявляется по месту нахождения организации (ст. 28 ГПК РФ).

В некоторых случаях ГПК РФ допускает предъявление иска по выбору истца. Так, о возмещении вреда, причиненного увечьем, иным повреждением здоровья или в результате смерти кормильца, иски могут предъявляться истцом также в суд по месту его жительства или по месту причинения вреда (п. 5 ст. 29 ГПК РФ, ст. 184 ТК).

Иски о восстановлении трудовых прав, возврате имущества или его стоимости, связанные с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного взыскания в виде ареста, могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (п. 6 ст. 29 ГПК РФ).

По месту жительства истца могут быть предъявлены иски о восстановлении трудовых прав (ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ).

Иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, могут быть предъявлены в суд по месту нахождения ее филиала или представительства (ч. 2 ст. 29 ГПК РФ).

Иногда в трудовые договоры включается условие о договорной подсудности трудового спора (ст. 32 ГПК РФ). Однако Верховный Суд РФ пришел к выводу о том, что включение в трудовой договор условия о договорной подсудности неправомерно ограничивает выбор работника. В связи с этим Верховный Суд РФ указал, что в соответствии с ч. 1 ст. 47 Конституции РФ никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом.

По общему правилу, установленному ст. 28 ГПК РФ, иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации.

Статьей 29 ГПК РФ определены правила подсудности по выбору истца.

Согласно ст. 32 ГПК РФ стороны могут по соглашению между собой изменить территориальную подсудность для данного дела до принятия его судом к своему производству. Подсудность, установленная ст. ст. 26, 27 и 30 ГПК, не может быть изменена соглашением сторон.

Федеральным законом от 03.07.2016 N 272-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушение законодательства в части, касающейся оплаты труда", вступившим в силу с 03.10.2016, ст. 29 ГПК РФ дополнена ч. 6.3, согласно которой иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

Частью 9 ст. 29 ГПК РФ в ред. Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ предусмотрено, что иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК).

Из приведенных выше норм процессуального закона следует, что иски работников по спорам, связанным с восстановлением нарушенных трудовых прав, могут быть поданы в суд по выбору работника - по месту его жительства либо по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору. Такое правовое регулирование является дополнительным механизмом, направленным на создание наиболее оптимальных условий работникам для разрешения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке, включая споры о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. При этом имеющиеся в трудовом договоре условия, ограничивающие право работника по сравнению с положениями гражданского процессуального законодательства, на предъявление иска о защите трудовых прав, в т.ч. по месту своего жительства, не подлежат применению в силу положений ст. 9 ТК (Определение Верховного Суда РФ от 14.08.2017 N 75-КГ17-4).

**4.** По общему правилу гражданин может обратиться в суд по достижении 18 лет. Однако возбудить трудовое дело могут и несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет. Однако суд вправе привлечь к участию в таких делах законных представителей несовершеннолетних (п. 4 ст. 37 ГПК РФ).

**5.** Важной гарантией защиты трудовых прав является возможность участия прокурора в рассмотрении трудовых споров. Согласно ст. 45 ГПК РФ прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, неопределенного круга лиц или интересов Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований. Заявление в защиту прав, свобод и законных интересов гражданина может быть подано прокурором только в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не может сам обратиться в суд. Указанное ограничение не распространяется на заявление прокурора, основанием для которого является обращение к нему граждан о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; защиты семьи, материнства, отцовства и детства; социальной защиты, включая социальное обеспечение; обеспечения права на жилище в государственном и муниципальном жилищных фондах; охраны здоровья, включая медицинскую помощь; обеспечения права на благоприятную окружающую среду; образования.

Прокурор, подавший заявление, пользуется всеми процессуальными правами и несет все процессуальные обязанности истца, за исключением права на заключение мирового соглашения и обязанности по уплате судебных расходов. В случае отказа прокурора от заявления, поданного в защиту законных интересов другого лица, рассмотрение дела по существу продолжается, если это лицо или его законный представитель не заявит об отказе от иска. При отказе истца от иска суд прекращает производство по делу, если это не противоречит закону или не нарушает права и законные интересы других лиц.

Прокурор вступает в процесс и дает заключение по делам о выселении, о восстановлении на работе, о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью, а также в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами, в целях осуществления возложенных на него полномочий. Неявка прокурора, извещенного о времени и месте рассмотрения дела, не является препятствием к разбирательству дела.

В соответствии с Приказом Генерального прокурора РФ от 10.07.2017 N 475 "Об обеспечении участия прокуроров в гражданском и административном судопроизводстве" в целях эффективного исполнения органами прокуратуры задач по обеспечению верховенства закона, единства и укрепления законности, реализации полномочий, направленных на защиту и реальное восстановление прав и свобод граждан, а также охраняемых законом интересов общества и государства на основании п. 1 ст. 17 **Закона о прокуратуре** основными обязанностями прокуроров, обеспечивающих участие в гражданском и административном судопроизводстве, являются:

- участие в рассмотрении судами первой, апелляционной, кассационной и надзорной инстанций дел, возбужденных по искам, заявлениям, административным исковым заявлениям (далее - заявления) прокуроров в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, указанных в ч. 1 ст. 45 ГПК РФ, ч. 1 ст. 39 КАС, неопределенного круга лиц, интересов Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований, в том числе по заявлениям и представлениям о пересмотре судебных постановлений по вновь открывшимся или новым обстоятельствам;

- обеспечение качественной подготовки и направления в суд заявлений о возмещении ущерба, причиненного Российской Федерации, субъектам РФ, муниципальным образованиям, государственным и муниципальным унитарным предприятиям в результате преступлений, если такие заявления не рассмотрены в порядке уголовного судопроизводства;

- вступление в процесс на любой его стадии и дача заключений по делам о выселении, восстановлении на работе, возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью, а также в иных случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 45 ГПК РФ, ч. 7 ст. 39 КАС и федеральными законами;

- апелляционное, кассационное и надзорное обжалование судебных постановлений по гражданским и административным делам (далее - дела), в рассмотрении которых участвовал либо вправе был участвовать прокурор.

**6.** Представлять и защищать права членов профсоюза в суде имеют право и профессиональные союзы. Согласно ст. 23 **Закона о профсоюзах** в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

**7.** Трудовой кодекс (ст. 391) среди споров, которые рассматриваются непосредственно в судах, т.е. без возможного обращения в КТС, называет индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу. Учитывая, что в практике разрешения таких дел еще нет должного единообразия, в п. 10 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2** дан судам ряд разъяснений и указаний.

Пленум отметил, что при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. без какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. При рассмотрении подобных дел должен строго соблюдаться принцип равенства сторон трудового договора.

В целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, необходимо учитывать, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, и Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, поэтому судам необходимо проверить, делалось работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о возможной дискриминации при отказе в заключении трудового договора решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

**8.** Особую значимость в настоящее время приобретают трудовые споры с участием работодателей - микропредприятий и работодателей физических лиц, имеющих статус индивидуального предпринимателя. Так, в **Постановлении Пленума ВС РФ от 29.05.2018 N 15** разъяснено, что трудовые споры по заявлениям работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, подлежат разрешению судами в порядке гражданского судопроизводства (ст. 22 ГПК РФ). К таким спорам относятся, например, споры:

- о признании трудовыми отношений, возникших на основании фактического допущения работника к работе в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен;

- признании трудовыми отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора;

- возложении на работодателя обязанности оформить трудовой договор;

- возложении на работодателя обязанности внести записи в трудовую книжку, в том числе в связи с прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем;

- взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск и (или) иных сумм и процентов (денежной компенсации) за нарушение сроков выплаты этих денежных сумм;

- взыскании компенсации за приобретение специальной одежды;

- восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки основания увольнения, об оплате за время вынужденного прогула;

- компенсации морального вреда в связи с нарушением трудовых прав работников;

- признании полученной при исполнении трудовых обязанностей работником травмы несчастным случаем на производстве, о возложении на работодателя обязанности оформить акт о несчастном случае на производстве по установленной форме (по форме Н-1) и о возмещении вреда, причиненного в связи с выполнением трудовых обязанностей;

- обязании работодателя уплатить страховые взносы в порядке и размерах, определяемых федеральными законами.

Если в отношении работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) или работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, возбуждено дело о банкротстве, трудовые споры между работниками и такими работодателями, в т.ч. споры о составе заработной платы, размере заработной платы и (или) об иных причитающихся работнику выплатах, исходя из ч. 3 ст. 22 ГПК РФ и с учетом абз. 2 п. 11 ст. 16 **Закона о банкротстве** подлежат разрешению судами общей юрисдикции в порядке гражданского судопроизводства.

В целях надлежащей защиты прав и законных интересов работника при разрешении споров по заявлениям работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, судам следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между ними.

При этом суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. ст. 15 и 56 ТК, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

К характерным признакам трудовых отношений в соответствии со ст. ст. 15 и 56 ТК относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем (Рекомендация N 198 о трудовом правоотношении, принятая Генеральной конференцией Международной организации труда 15.06.2006).

Судам необходимо учитывать, что обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу ч. 1 ст. 67 и ч. 3 ст. 303 ТК возлагается на работодателя - физическое лицо, являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем, и на работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям.

При этом отсутствие оформленного надлежащим образом, т.е. в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания ст. ст. 11, 15, ч. 3 ст. 16 и ст. 56 ТК во взаимосвязи с положениями ч. 2 ст. 67 ТК следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе.

**9.** Гражданские дела рассматриваются и разрешаются судом до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. Дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются до истечения месяца (ст. 154 ГПК РФ).

В тех случаях, когда в одном производстве соединяются требования, для одних из которых законом установлен сокращенный срок рассмотрения, а для других - общий, дело подлежит рассмотрению и разрешению до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд независимо от того, что по одному из требований установлен сокращенный срок (ст. 154 ГПК РФ) (п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 26.06.2008 N 13 "О применении норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при рассмотрении и разрешении дел в суде первой инстанции").

**10.** Предметом рассмотрения суда являются только заявленные истцом требования. Именно по ним суд принимает решение. Если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка (ст. 241 ТК), однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы, поскольку в силу ч. 3 ст. 196 ГПК РФ такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом (п. 7 **Постановления Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52**).

Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора

Комментарий к статье 392

В ст. 392 названы три срока, в течение которых в одном случае работодатель, в двух других случаях - работники могут обращаться в суд за разрешением трудового спора. Эти сроки представлены в ст. 392 следующим образом:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | 3 месяца (со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права) | срок, в течение которого работник может обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (за исключением случаев, указанных в п. п. 2 и 3) |
| 2. | 1 год со дня установленного срока выплаты заработной платы, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении | срок, в течение которого работник может обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику |
| 3. | 1 месяц (со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки) | срок, в течение которого работник может обратиться в суд по спорам об увольнении |
| 4. | 1 год (со дня обнаружения причиненного работником вреда работодателю) | срок, в течение которого работодатель может обратиться в суд по спору о возмещении ущерба |

**2.** Конституционный Суд РФ неоднократно разъяснял, что предусмотренные ч. 1 ст. 392 ТК сроки для обращения в суд выступают в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений; сами по себе эти сроки не могут быть признаны неразумными и несоразмерными, поскольку направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника и являются достаточными для обращения в суд. Лицам, не реализовавшим по уважительным причинам свое право на обращение в суд в сроки, установленные указанной нормой, предоставляется возможность восстановить этот срок в судебном порядке (см., например, Определения Конституционного Суда РФ от 18.10.2012 N 1877-О, от 29.05.2014 N 1094-О и др.).

**3.** В законодательстве отсутствует перечень оснований, дающих право суду (как и КТС) восстанавливать давностный срок. Следовательно, этот вопрос решается в каждом конкретном случае с учетом всех причин и обстоятельств, повлекших за собой несвоевременное обращение работника за защитой своих трудовых прав.

Наряду с этим Пленум Верховного Суда РФ обратил внимание судов на ряд обстоятельств, связанных со сроками обращения в суд.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. ч. 1 и ч. 2 ст. 392 ТК) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из абз. 1 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, а также ч. 1 ст. 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, когда об этом заявлено ответчиком. При этом при подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 6 ст. 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании.

Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (ч. 3 ст. 390 и ч. 3 ст. 392 ТК). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз. 2 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (ч. ч. 1 и 2 ст. 392 ТК) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч. 2 ст. 390 ТК) после назначения дела к судебному разбирательству (ст. 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска сроков обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

В **Постановлении Пленума ВС РФ от 29.05.2018 N 15** разъясняется, что при пропуске работником срока, установленного ст. 392 ТК, о применении которого заявлено ответчиком, такой срок может быть восстановлен судом при наличии уважительных причин. В качестве уважительных причин пропуска срока для обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, как то: болезнь работника, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимости осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т.п.

К уважительным причинам пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть также отнесено и обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по названному спору было подано этим работником в установленный ст. 392 ТК срок.

Оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, суд не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Например, об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может свидетельствовать своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке.

Обстоятельства, касающиеся причин пропуска работником срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, и их оценка судом должны быть отражены в решении (ч. 4 ст. 198 ГПК РФ).

**4.** Исковая давность не распространяется на требования о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина. Однако требования, предъявленные по истечении трех лет с момента возникновения права на возмещение такого вреда, удовлетворяются за прошлое время не более чем за три года, предшествовавшие предъявлению иска, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом от 06.03.2006 N 35-ФЗ "О противодействии терроризму" (см. ст. 208 ГК РФ).

Статья 393. Освобождение работников от судебных расходов

Комментарий к статье 393

**1.** Судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела (ст. 88 ГПК РФ).

По смыслу ст. 89 ГПК РФ и ст. 393 ТК работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, освобождаются от уплаты судебных расходов (п. 4 **Постановления Пленума Верховного суда от 17.03.2004 N 2**).

Пленум Верховного Суда РФ разъясняет, что согласно подп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ и ст. 393 ТК работники, работающие (работавшие) у работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, при обращении в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов независимо от результатов рассмотрения судом их требований, в том числе в случае частичного или полного отказа в их удовлетворении.

**2.** Работодатель при подаче искового заявления о возмещении ущерба, причиненного работником, обязан уплатить государственную пошлину в размере, предусмотренном подп. 1 п. 1 ст. 333.19 НК РФ.

**3.** Издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством РФ.

При отказе в иске издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, взыскиваются с истца, не освобожденного от уплаты судебных расходов, в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены.

В случае если иск удовлетворен частично, а ответчик освобожден от уплаты судебных расходов, издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, взыскиваются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, с истца, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально той части исковых требований, в удовлетворении которой ему отказано.

В случае если обе стороны освобождены от уплаты судебных расходов, издержки, понесенные судом, а также мировым судьей в связи с рассмотрением дела, возмещаются за счет средств соответствующего бюджета.

Порядок и размер возмещения судебных расходов, понесенных судом в соответствии с настоящей статьей, устанавливаются Правительством РФ (ст. 103 ГПК РФ).

**4.** Статья 94 ГПК РФ относит к издержкам, связанным с рассмотрением дела:

- 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 Российской Федерации;

- 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 в соответствии со ст. 99 ГПК РФ;

- связанные с рассмотрением дела почтовые расходы, понесенные сторонами;

- другие признанные судом необходимыми расходы.

Согласно ст. 95 ГПК РФ свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам возмещаются понесенные ими в связи с явкой в суд расходы на проезд, расходы на наем жилого помещения и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Работающим гражданам, вызываемым в суд в качестве свидетелей, выплачивается денежная компенсация исходя из фактических затрат времени на исполнение обязанностей свидетеля и их среднего заработка. Неработающим гражданам, вызываемым в суд в качестве свидетелей, выплачивается денежная компенсация исходя из фактических затрат времени на исполнение обязанностей свидетеля. Порядок и размеры выплаты данной компенсации устанавливаются Правительством РФ.

Эксперты, специалисты и переводчики получают вознаграждение за выполненную ими по поручению суда работу, если эта работа не входит в круг их служебных обязанностей в качестве работников государственного учреждения. Размер вознаграждения экспертам, специалистам определяется судом по согласованию со сторонами и по соглашению с экспертами, специалистами.

**5.** В тех случаях, когда суд удовлетворяет исковые требования работника, он присуждает (по заявлению работника и в разумных пределах) работодателю оплатить расходы на услуги представителя (адвоката). При отказе работнику в иске он оплачивает эти услуги за свой счет.

**6.** Основанием освобождения в рабочее время работника от работы для участия в судебном заседании является представляемое им работодателю судебное извещение в виде заказного письма, судебной повестки, телеграммы. Могут быть использованы иные средства связи, обеспечивающие фиксирование судебного извещения.

**7.** Время отсутствия на работе в связи с рассмотрением трудового спора в суде не обеспечено гарантией сохранения среднего заработка за этот период. Таким образом, отсутствие работника на работе в связи с рассмотрением его спора в суде оплачено не будет.

Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

Комментарий к статье 394

**1.** Трудовой кодекс среди всех трудовых споров отдельно выделил споры об увольнении и переводе на другую работу, учитывая удельный вес этих споров среди всех остальных и их значимость для работника. Допускаемые здесь нарушения влекут тяжелые социальные последствия, нарушают такой важный принцип правового регулирования трудовых отношений, вытекающий из ч. 2 ст. 37 Конституции РФ, как право гражданина распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

**2.** Комментируемая статья дает ответы на следующие вопросы:

- что именно может быть результатом признания увольнения работника незаконным;

- в каких случаях может быть изменена формулировка основания увольнения;

- когда суд вправе изменить дату увольнения работника;

- какие выплаты гарантируются работнику при признании увольнения или перевода на другую работу незаконным?

**3.** Решение суда, признавшего увольнение работника незаконным, может иметь несколько вариантов. Если от работника нет никаких дополнительных заявлений, то суд восстанавливает его на прежней работе и принимает решение об оплате вынужденного прогула (ч. ч. 1 и 2 ст. 394). Это первый и самый обычный вариант.

Бывают случаи, когда работник ко дню рассмотрения дела в суде уже трудится в другой организации и не изъявляет желания возвратиться на прежнюю работу. **По его заявлению** суд может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (ч. 4 ст. 394), а может просто ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника оплаты вынужденного прогула (разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы) - см. ч. 3 ст. 394.

Еще один вариант касается неправильного увольнения работника, с которым заключен срочный трудовой договор. Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора ко дню рассмотрения дела судом истек, суд обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора (ч. 6 ст. 394). Следует заметить, что этого положения в ст. 394 в ее первоначальной редакции не было, но об этом было сказано в п. 60 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**.

**4.** Об изменении формулировки увольнения речь идет в ч. ч. 4, 5, 6, 7 ст. 394. Об изменении формулировки на увольнение по собственному желанию, а также на увольнение по истечении срока трудового договора см. п. 3 комментария.

При изменении формулировки увольнения во всех иных случаях суду необходимо в решении указать основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками, содержащимися в Трудовом кодексе или ином федеральном законе, со ссылкой на статью, пункт статьи Кодекса.

**5.** Изменение формулировки увольнения (когда в силу разных причин вопрос о восстановлении на работе не стоит) влечет за собой изменение **даты** увольнения. Здесь возможны два варианта в зависимости от того, трудится или нет уволенный работник на другом месте на день рассмотрения дела в суде. Если он уже вступил в трудовые отношения с другим работодателем, то дата увольнения переносится на день, предшествующий дню начала работы у этого работодателя. В противном случае дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения судом решения.

**6.** Общее правило об оплате вынужденного прогула давно известно: если увольнение признано незаконным, то суд одновременно с восстановлением работника на прежней работе решает вопрос о взыскании среднего заработка за все дни вынужденного прогула (при незаконном переводе - разницы в заработке за период выполнения нижеоплачиваемой работы). Средний заработок определяется по правилам, установленным ст. 139 ТК.

**7.** В соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 9 ст. 394 ТК суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что ТК не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу ст. ст. 21 и 237 ТК вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в т.ч. и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со ст. 237 ТК компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Статья 395. Удовлетворение денежных требований работника

Комментарий к статье 395

**1.** Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Суммы, причитающиеся работнику за время вынужденного прогула, взыскиваются с организации, а не с ее руководителя, издавшего приказ об увольнении.

Если истец был восстановлен на работе, суд не вправе отказать ему в удовлетворении требований об оплате времени вынужденного прогула по тем мотивам, что после увольнения он отказался приступить к предложенной ему в порядке трудоустройства работе.

**2.** Требования о восстановлении на работе или о зачислении на работу и оплате за время вынужденного прогула суд рассматривает в одном судебном заседании.

**3.** Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествовавших вынужденному прогулу, кроме случаев, когда коллективным договором предусмотрен иной период для расчета средней заработной платы и при условии, что это не ухудшает положение работника (ч. 3 ст. 139, ч. 6 ст. 139 ТК, п. 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922).

Учитывая, что Кодекс (ст. 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (ст. 234 ТК); при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (ч. 6 ст. 394 ТК); при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (ст. 396 ТК).

**4.** При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке:

- если повышение произошло в расчетный период, выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

- если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

- если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

В случае если при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются.

Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

**5.** При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему **выходное пособие подлежит зачету**. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченного истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении оплаты времени вынужденного прогула (п. 62 **Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2**).

**6.** Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб в результате незаконного лишения его возможности трудиться не только в случае, когда он не исполняет решение органа по рассмотрению трудовых споров, но и при несвоевременном исполнении предписания государственного правового инспектора труда в восстановлении работника на прежней работе, хотя он и не является органом по рассмотрению трудовых споров.

Статья 396. Исполнение решений о восстановлении на работе

Комментарий к статье 396

**1.** Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Очевидно, что цель правила, изложенного в ст. 396 ТК, - сокращение периода вынужденного прогула незаконно уволенного или переведенного работника.

Вынужденный прогул и, следовательно, право на его оплату возникают также при рассмотрении в судах трудовых споров об отказе в приеме на работу. Представляется, что решения суда по такого рода делам применительно к ст. 396 ТК также подлежат немедленному исполнению.

**2.** Работодатель не вправе не исполнять решение суда о восстановлении на работе и в случае, если им подана жалоба на решение суда или прокурор принес протест.

Решение суда о восстановлении на работе считается исполненным, если работодателем отменен приказ (распоряжение) об увольнении, приняты меры для фактического допуска работника к выполнению прежних трудовых обязанностей и работник к ним допущен. Согласно ч. 1 ст. 106 **Закона об исполнительном производстве** исполнительный документ о восстановлении на работе считается исполненным при подтверждении отмены приказа (распоряжения) об увольнении (переводе) взыскателя, а также принятия работодателем мер, необходимых для фактического допуска работника к выполнению прежних трудовых обязанностей, включая меры по соблюдению условий допуска к работе по должностям, при назначении на которые гражданам оформляется допуск к государственной тайне или к работам, при выполнении которых работники проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, и т.п.

Исполнительное производство по исполнительному документу, содержащему наряду с требованием о восстановлении на работе также требование о выплате среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (ст. 234, ст. 394 ТК), может быть окончено судебным приставом-исполнителем в связи с фактическим исполнением, а работник - восстановлен на прежней работе при исполнении работодателем всех требований, содержащихся в исполнительном документе, в т.ч. обязанности выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного прогула или разницу в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Если после окончания исполнительного производства в связи с фактическим исполнением исполнительного документа работодателем отменен приказ (распоряжение), которым работник был восстановлен на работе путем отмены приказа (распоряжения) об увольнении (переводе), постановление судебного пристава-исполнителя об окончании исполнительного производства по требованию о восстановлении на работе может быть отменено старшим судебным приставом или его заместителем по собственной инициативе либо по заявлению взыскателя в случае необходимости повторного совершения исполнительных действий и применения, в т.ч. повторного, мер принудительного исполнения (ч. 9 ст. 47 **Закона об исполнительном производстве**). При этом работодатель обязан начислить и выплатить работнику, восстановленному по решению суда, заработную плату за время вынужденного прогула. Одновременно с этим работодатель должен отменить приказ об увольнении и восстановить работника в прежней должности.

Принудительное исполнение судебного решения обеспечивается выдачей исполнительного листа.

**3.** Исполнительный лист выдается взыскателю (работнику) или по его просьбе направляется судом для исполнения. В случае утраты подлинника исполнительного листа суд, принявший решение, может выдать дубликат исполнительного документа.

**Законом об исполнительном производстве** установлены правовые последствия неисполнения требования о восстановлении на работе, содержащегося в исполнительном документе.

Если работодатель не исполняет требований, подлежащих немедленному исполнению, в течение суток с момента получения копии постановления о возбуждении исполнительного производства, судебный пристав выносит постановление о взыскании исполнительского сбора.

**4.** При нарушении работодателем законодательства РФ об исполнительном производстве он подвергается административной (ст. 17.15 КоАП РФ) или уголовной (ст. 315 УК РФ) ответственности.

Статья 397. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры

Комментарий к статье 397

**1.** По общему правилу обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению трудового спора, не допускается.

Здесь применяются правила ст. ст. 443 - 445 ГПК РФ о повороте судебного решения, т.е. о восстановлении прежнего положения, но с ограничением.

**2.** В случае отмены в порядке надзора решения по делам о взыскании денежных сумм по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, поворот исполнения допускается, если отмененное решение было основано на сообщенных истцом ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Об этом же говорится в ст. 397 ТК, которая ограничивает обратное взыскание выплаченных работнику сумм по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

Статья 398. Основные понятия

Комментарий к статье 398

**1.** Определение коллективного трудового спора, данное в ст. 398, выделяет два его признака: коллективный характер и особый предмет разногласий.

Коллективный характер проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством (члены профсоюза, работники организации, ее филиала или представительства, иного обособленного структурного подразделения) и объединенные общими профессиональными (социально-трудовыми) интересами.

Необходимо также иметь четкое представление об организационном единстве работников. Это не любая группа трудящихся, а коллектив, обладающий указанными в законе специфическими чертами.

Анализ ст. ст. 398, 399, 410 ТК позволяет сделать вывод о том, что стороной коллективного трудового спора могут быть: члены первичной профсоюзной организации (когда спор возникает на уровне организации, ее филиала или представительства); члены профессионального союза или профсоюза, входящего в состав соответствующего объединения (когда речь идет о споре на уровне отрасли, профессии и т.п.); коллектив работников, занятых у определенного работодателя (независимо от того, является он физическим лицом либо организацией) или работающих в обособленном структурном подразделении юридического лица.

К сожалению, пока не сложилось единообразной судебной практики по поводу возникновения коллективного трудового спора в обособленном структурном подразделении: в одних решениях суды совершенно правильно базируются на положениях ст. 55 ГК РФ, в других выделяют собственные критерии обособленности структурного подразделения, не предусмотренные законодательством (см., например, Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 26.08.2005 N 93-Г05-14 по кассационной жалобе представителя работников цеха технологического автотранспорта ЗАО "Серебро Магадана" Микая Б.В. на решение Магаданского областного суда от 24.06.2005 по заявлению ЗАО "Серебро Магадана" о признании забастовки коллектива цеха технологического автотранспорта ЗАО "Серебро Магадана" 12.06.2005 незаконной; от 02.11.2004 N 49-Г04-87 по иску Федерального государственного унитарного предприятия "Авиакомпания "Башкирские авиалинии" о признании незаконной забастовки, проведенной 08.07.2004 коллективом летного отряда ФГУП "Авиакомпания "Башкирские авиалинии" по кассационной жалобе совета профсоюза летного состава и представительного органа работников летного отряда авиакомпании "Башкирские авиалинии" на решение Верховного суда Республики Башкортостан от 26.08.2004, которым иск удовлетворен).

Из практических соображений важно четко определить, какое объединение работников может быть признано стороной коллективного трудового спора, а какое нет. Как правило, должен соблюдаться принцип единства стороны коллективно-договорного процесса и коллективного трудового спора. Так, если спор возникает в ходе коллективных переговоров, его стороной выступают работники, участвующие в переговорах через своих представителей. В случае возникновения спора по причине невыполнения коллективного договора одной из сторон будут признаны работники, от имени которых этот договор заключен.

Вполне возможны ситуации, когда коллективный договор не выполняется по отношению к работникам одной бригады или одного из структурных подразделений организации. Однако такие работники не вправе выступать стороной коллективного трудового спора. Для того чтобы защитить свои интересы, им надо обратиться в представительный орган, заключивший данный договор. Представитель работников может в соответствии со ст. 399 ТК выдвинуть требования к работодателю.

Коллективный трудовой спор возникает между работниками и работодателем или работодателями, т.е. вторая сторона спора также может быть представлена своеобразным коллективом - работодателями данной отрасли, территории и т.п.

**2.** Коллективный характер одной или обеих сторон разногласий, как уже отмечалось, не может служить безусловным основанием для признания возникшего конфликта коллективным трудовым спором. Существует второй обязательный признак, характеризующий коллективный трудовой спор, - его предмет. Такой спор может возникнуть по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организации.

Условия труда устанавливаются законом и нормативными правовыми актами, включая указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты министерств и ведомств. Применительно к коллективным трудовым спорам имеют значение лишь те условия труда, которые установлены или могут быть установлены работодателем. Например, в соответствии со ст. 135 ТК работодатель имеет право устанавливать условия и размеры премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. В процессе разработки (изменения) положения о премировании или о надбавке за высокое профессиональное мастерство возможен коллективный трудовой спор. В то же время при изменении размера районного коэффициента такой спор не может возникнуть, поскольку это условие труда устанавливается не работодателем, а органами государства.

Коллективно-договорные акты (коллективный договор и соглашение) также имеют целью определить условия труда для конкретного объединения работников. Однако их содержание шире. Они могут регулировать коллективные трудовые отношения (например, порядок осуществления контроля за соблюдением коллективного договора) и содержать обязательства работодателя по строительству жилья, осуществлению мероприятий по охране труда и т.п.

Кроме того, при заключении коллективно-договорных актов возможны разногласия по поводу определения порядка переговоров, признания легитимности представителей сторон и т.п. Такого рода споры также являются коллективными.

Предметом коллективного трудового спора признается и выполнение коллективных договоров, соглашений, в т.ч. толкование их условий.

Таким образом, коллективный трудовой спор возникает между коллективными участниками (хотя бы одной его стороной является коллектив) и направлен на защиту тех прав работников, которые связаны с их участием в правовом регулировании трудовых отношений и реализации норм, установленных в порядке коллективно-договорного регулирования.

Для того чтобы неурегулированные разногласия между работниками и работодателями были квалифицированы как коллективный трудовой спор, необходимо наличие обоих указанных признаков. Если спор характеризуется лишь одним из них, его нельзя признать коллективным. Поэтому споры по поводу применения законов и нормативных правовых актов, даже если они затрагивают интересы всех работников организации, не могут рассматриваться в качестве коллективных.

Такой позиции придерживалась и судебная практика в ходе применения аналогичных норм ранее действовавшего трудового законодательства. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23.11.1998 по делу N 78-Г98-39 признало недопустимым расширительное толкование понятия "коллективный трудовой спор". Оценивая решение суда первой инстанции о признании забастовки работников локомотивных бригад Государственного унитарного предприятия "Октябрьская железная дорога" незаконной, Судебная коллегия указала, что попытка суда рассматривать разногласия, возникшие между работниками и работодателем по поводу нарушения индивидуальных трудовых прав работников, как коллективный трудовой спор неправомерна. Признаны ошибочными высказывания суда о том, что понятие "коллективный трудовой спор", применяемое в иных законах, должно толковаться в широком смысле исходя из многосубъектного состава участников спора независимо от предмета спора. Верховный Суд РФ подчеркнул, что применять следует определение коллективного трудового спора, данное ст. 2 Федерального закона от 23.11.1995 N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (действовал на момент разрешения спора). Применение двух указанных в нем признаков помогает разграничить коллективный трудовой спор и коллективные действия, направленные на защиту индивидуальных трудовых прав.

Стабильность судебной практики сохраняется. Так, на предприятии "Брянские коммунальные системы" работниками были выдвинуты требования об обеспечении рабочих мест необходимым оборудованием и улучшении условий труда на рабочих местах согласно требованиям СЭС, перерасчете заработной платы в соответствии с отраслевым и региональным соглашениями и др. Верховный Суд РФ, рассматривая апелляционную жалобу на решение суда, признавшего забастовку незаконной, отметил, что проблемы, связанные с перерасчетом заработной платы, рассматриваются районным судом и имеют индивидуальный характер (Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 07.09.2012 N 83-АПГ12-5). Поэтому они не могут быть предметом рассмотрения при решении вопроса о признании забастовки, проведенной в ходе разрешения коллективного трудового спора, незаконной.

В то же время требования работников ЗАО "Форд", связанные:

- с расчетом среднего заработка для оплаты времени простоя и установлении срока, за который работодатель доводит до сведения работников решение об объявлении простоя;

- расчетом среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, а также с понуждением работодателя предоставлять работникам включаемые в рабочее время оплачиваемые перерывы;

- организацией за счет работодателя обучения иностранным языкам работников, деятельность которых связана с использованием нерусифицированного программного обеспечения, были признаны Верховным Судом РФ порождающими разногласия, которые могут быть расценены как коллективный трудовой спор (Апелляционное определение от 11.04.2016 N 33-АПГ16-5).

**3.** Коллективный трудовой спор может возникнуть на стадии коллективных переговоров и иметь преддоговорный характер. По общепринятой международной классификации он считается спором интересов, т.е. спором, возникшим из конфликта интересов, когда юридических прав ни у одной стороны еще не возникло. Иногда подобные споры называют экономическими, подчеркивая их неправовой характер.

Спор интересов может возникнуть на любом уровне коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: отраслевом, региональном, территориальном и др.

К спорам интересов надо отнести и разногласия, возникающие на уровне организации по поводу установления или изменения условий труда без заключения коллективного договора, а также споры об отказе работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников в ходе принятия локальных нормативных актов о труде. Примером может служить спор об изменении локального положения об оплате труда или утверждении правил внутреннего трудового распорядка.

**4.** Споры права - споры о выполнении условий заключенного коллективного договора или соглашения могут возникнуть лишь на уровне организации, поскольку обязательства по соблюдению условий как коллективного договора, так и соглашения несут конкретные работодатели, а не их представители на коллективных переговорах (см. коммент. к ст. 25).

Проблема невыполнения соглашения в целом или отдельных его условий должна решаться путем выдвижения требований конкретному работодателю. Если требования остаются неудовлетворенными или работодатель не дает ответа в установленный срок, возникает коллективный трудовой спор. Этот спор разрешается на уровне организации.

Возможны ситуации, когда отраслевое соглашение не выполняется несколькими или даже большинством работодателей отрасли. Безусловно, в этом случае возможны согласованные действия работников, например одновременное выдвижение требований, проведение предупредительной забастовки во всех организациях отрасли, пикетирование. Однако порядок этих действий и, главное, субъект, ответственный за выполнение соглашения, не меняются.

**5.** Коллективные трудовые споры юридического характера (споры права) возникают в случае невыполнения работодателем условий коллективного договора либо соглашения. При этом важно иметь в виду, что на практике содержание коллективно-договорного акта иногда бывает шире, чем достигнутые договоренности сторон. Это происходит в тех случаях, когда коллективный договор (соглашение) включает в себя информационные положения, т.е. воспроизводит нормы действующего трудового законодательства.

Невыполнение таких положений не может рассматриваться как влекущее коллективный трудовой спор, поскольку независимо от воспроизведения эти нормы сохраняют свою юридическую природу: они считаются нормами законодательства. Их действие во времени определяется вступлением в законную силу соответствующего акта. Обязанность их выполнять существует независимо от факта включения в коллективный договор. Следовательно, невыполнение этих норм работодателем должно быть признано нарушением законодательства о труде, а не коллективного договора.

**6.** Нельзя признать коллективным трудовым спором и разногласия по поводу задержки выплаты заработной платы, если ее регулярность и конкретные сроки выплаты предусмотрены коллективным договором.

В этом случае работодатель нарушает не коллективный договор, а нормы ТК, предусматривающие обязанность выплачивать работнику заработную плату (ст. 56) и соблюдать сроки выплаты (ст. 136). Коллективный договор в данной ситуации лишь уточняет законодательство, определяя размер и конкретную дату оплаты труда. Сами же обязательства работодателя вытекают из соответствующих норм ТК и факта заключения трудового договора с работником.

Такой спор должен рассматриваться в порядке, предусмотренном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Основным критерием отграничения коллективных трудовых споров от индивидуальных, но так или иначе связанных с содержанием коллективного договора, должен служить факт установления конкретной обязанности работодателя в законе либо коллективно-договорном акте.

Неисполнение обязанности, предусмотренной коллективным договором (например, положения о предоставлении работникам, длительное время работающим в организации, дополнительного отпуска за счет средств работодателя), несомненно, должно рассматриваться как нарушение (невыполнение) коллективного договора. В том же случае, когда законом устанавливается обязанность работодателя (например, выдавать средства индивидуальной защиты), а коллективный договор определяет порядок выполнения этой обязанности (конкретные сроки, нормы, очередность выдачи и т.п.), квалификация действий работодателя должна основываться в первую очередь на наличии (отсутствии) нарушения нормы закона.

**7.** Примирительные процедуры представляют собой способ разрешения коллективного трудового спора с помощью достижения согласованного решения. Они проводятся в органах по добровольному примирению. Рекомендация МОТ N 92 "О добровольном примирении и арбитраже" (1951) устанавливает принципы создания и функционирования таких органов. В частности, органы по примирению, создаваемые на смешанной основе, например примирительная комиссия, должны включать равное число представителей от работодателей и работников. Примирительная процедура является бесплатной и оперативной: сроки рассмотрения спора должны сводиться к минимуму. В ходе разрешения спора МОТ рекомендует воздержаться от проведения забастовок. Все соглашения, достигнутые в ходе переговоров по примирению, составляются в письменной форме и имеют равную силу с иными договорами и соглашениями сторон, например с коллективными договорами.

Основы деятельности примирительных органов, предложенные МОТ, нашли отражение и развитие в гл. 61 ТК.

Российским законодательством избраны три этапа разрешения коллективного трудового спора и названы три соответствующих органа, которые участвуют в его рассмотрении: примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж.

Рассмотрение коллективных трудовых споров, даже споров права, судом не предусмотрено.

**8.** Для формирования четкого представления о коллективном трудовом споре законодатель вводит понятие "день начала коллективного трудового спора".

Разногласия сторон признаются коллективным трудовым спором с того момента, когда становится очевидной невозможность урегулирования их без применения специальных процедур. Началом коллективного трудового спора считается день сообщения работодателем своего решения об отклонении всех или части требований работников. Если работодатель в течение трех рабочих дней со дня получения требований работников не сообщит о своем решении, спор также считается начавшимся.

Дата составления протокола разногласий не признается началом коллективного трудового спора, т.е. само по себе наличие разногласий не влечет автоматически возникновение спора. Для его начала работникам необходимо выдвинуть требования работодателю в установленном ст. 399 ТК порядке (см. коммент. к ней).

**9.** Конституция РФ закрепляет право граждан на забастовку как один из способов разрешения коллективного трудового спора. В связи с этим встал вопрос об определении понятия забастовки.

Международная практика и опыт зарубежных стран выработали представление о забастовке как о специфическом коллективном действии трудящихся, которое может проявляться в различных формах и преследовать различные цели. Классической формой считается полная остановка работы. Однако существуют и другие виды забастовочных действий, например замедленный ритм работы, работа строго по правилам, повторяющиеся остановки работы.

Различаются забастовки и по целям. Можно выделить политические и экономические забастовки, забастовки солидарности, предупредительные забастовки.

Законодательство РФ предлагает четкое определение понятия "забастовка", которое не во всем совпадает с принятым в международном профсоюзном движении. Однако это понятие закреплено законом и обязательно для соблюдения. 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 профессии, специальности или должности, т.е. трудовой функции. Как правило, именно эта обязанность не исполняется: работа организации или ее обособленного структурного подразделения приостанавливается.

Российское законодательство признает забастовкой и частичный отказ от выполнения трудовых обязанностей. Поэтому вполне возможны такие виды забастовочных действий, как замедление темпа работы, повторяющиеся остановки и т.п. Вместе с тем так называемая работа по правилам не может признаваться забастовкой, поскольку в этом случае работники не отказываются от выполнения трудовых обязанностей, а, напротив, скрупулезно соблюдают все существующие правила и инструкции.

**10.** Забастовка - это всегда действия, ограниченные во времени. Закон не предусматривает максимальной продолжительности забастовки, однако в решении об объявлении забастовки должна быть указана ее продолжительность (ст. 410 ТК). Проведение бессрочных забастовок законодательством не предусмотрено.

**11.** Специально подчеркивается добровольный характер участия работников в забастовке. Закон предусматривает право каждого свободно принимать решение об участии (неучастии) в забастовке и содержит гарантии этого права (см. коммент. к ст. 409).

Объявить забастовку (с соблюдением порядка и условий, предусмотренных ст. ст. 409 - 412 ТК) могут работники, выступающие стороной коллективного трудового спора. Для них забастовка является одним из способов разрешения спора, ее проведение считается правомерным. В других случаях законодательство не гарантирует права на забастовочные действия. Поэтому политические забастовки, или забастовки солидарности, не регламентируются законом, ведь в этом случае забастовка объявляется работниками, которые фактически в споре не участвуют.

Предупредительные забастовки допускаются. В ходе примирительных процедур однократно может быть объявлена часовая предупредительная забастовка (ст. 410 ТК).

**12.** Еще одна особенность определения, данного в комментируемой статье, заключается в указании на цель отказа от выполнения трудовых обязанностей.

Забастовка - это приостановление трудовой деятельности с целью урегулировать трудовой конфликт. Это важная характеристика забастовки. Акции, направленные на достижение иных целей, например на изменение социально-экономической политики правительства, не подпадают под законодательно закрепленные признаки забастовки.

Статья 399. Выдвижение требований работников и их представителей

Комментарий к статье 399

**1.** Закон предоставил право выдвигать требования и начинать коллективный трудовой спор только работникам и их представителям. Работодатель этим правом не обладает.

Устанавливая такое правило, законодатель исходил из того, что все обязанности работников определены законодательством и трудовым договором. Никакие дополнительные обязательства на работников возложить нельзя. Работодатель может быть обременен дополнительными обязанностями по предоставлению работникам льгот и преимуществ из средств организации. Поэтому допустимы, например, требования о повышении заработной платы, изменении порядка ее индексации, предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам.

Работодатель также должен выполнять условия коллективного договора, соглашения, поэтому возможны требования относительно тех или иных условий, которые своевременно не выполняются.

**2.** Требования предъявляются конкретному работодателю, в т.ч. индивидуальному предпринимателю, если разногласия связаны с заключением, изменением либо выполнением условий коллективного договора; установлением либо изменением условий труда; выполнением условий соглашения (отраслевого, регионального, профессионального и др.); отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников.

В том случае, когда разногласия возникают в ходе проведения коллективных переговоров по поводу заключения соглашения, требования должны выдвигаться участвующим в переговорах профессиональным союзом (объединением профсоюзов) и направляться соответствующему объединению (объединениям) работодателей.

**3.** Законодатель не определяет, какого рода требования могут быть предъявлены работодателю, поскольку предмет коллективного трудового спора - установление или изменение условий труда, заключение, изменение или выполнение коллективного договора, соглашения, учет мнения представительного органа работников - достаточно четко очерчивает круг возможных требований. Однако на практике возникла тенденция одновременно с требованиями об установлении условий труда или выполнении условий коллективного договора выдвигать и другие, не связанные с коллективным трудовым спором. Так, наряду с требованиями о повышении заработной платы работниками одного из предприятий Томской области выдвигались требования о выдаче талонов на молоко работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. В качестве другого примера можно привести требования работников отменить приказ об увольнении начальника цеха и выделить из прибыли предприятия 4 млн руб. на строительство жилого дома для сотрудников.

Возникающие в таких случаях комплексы разногласий в соответствии с действующим законодательством следует решать с применением различных процедур. Споры о нарушении прав работников на охрану труда или о незаконном увольнении подлежат разрешению органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров - комиссией по трудовым спорам, судом общей юрисдикции. Повышение заработной платы или расширение социальной программы может быть предметом коллективного трудового спора и разрешается в примирительном порядке.

**4.** Требования вправе выдвинуть работники организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации, работники индивидуального предпринимателя или представители работников (см. коммент. к ст. ст. 29 - 31).

**5.** Для утверждения требований работников необходим созыв соответствующего собрания (конференции), т.е. собрания (конференции) работников, от имени которых предполагается их выдвижение: собрание работников организации либо филиала и т.д.

Собрание созывается представительным органом работников и считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих соответственно в организации, филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации. Конференция - в случае присутствия не менее 2/3 избранных делегатов.

**6.** Трудовой кодекс определяет и порядок принятия решения об утверждении выдвинутых требований: оно принимается большинством голосов. В том случае, когда проведение собрания (созыва конференции) невозможно в силу специфической организации труда (многосменный режим работы, вахтовый метод и т.п.) либо разрозненности рабочих мест, представительному органу работников предоставляется право утвердить требования к работодателю путем сбора подписей работников. Требования считаются утвержденными, если собраны подписи более половины работников.

**7.** За работодателем закреплена обязанность создать условия для реализации работниками своего конституционного права на коллективные трудовые споры, в частности провести собрание (конференцию) и выдвинуть требования.

Руководитель организации (именно он выступает от имени работодателя) по требованию работников или их представителей должен предоставить помещение, необходимое для собрания (конференции). На него также возлагается обязанность не препятствовать его проведению.

За невыполнение указанных обязанностей представители работодателя подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу (см. коммент. к ст. 416).

**8.** При наличии в организации нескольких профсоюзов (первичных организаций профсоюзов) они должны согласовать свои требования заранее или вынести их на общее собрание (конференцию), которое окончательно решает вопрос относительно их количества и содержания.

**9.** Требования, выдвинутые работниками, направляются работодателю в письменной форме. Несоблюдение установленной формы лишает работников права ссылаться на нарушение их прав (уклонение от получения требований и от участия в примирительных процедурах).

Способ передачи требований представителю работодателя законом не установлен. Они могут быть отправлены по почте, факсом, электронной почтой, телефонограммой, переданы лично. Единственное, что необходимо зафиксировать, - это факт и дату получения требований работодателем.

Рекомендации Минтруда России (см. коммент. к ст. 402) предлагают отразить дату вручения требований в журнале или других регистрационных формах учета входящей корреспонденции либо в форме подписи руководителя организации, филиала, представительства либо иного должностного лица на втором экземпляре требований, остающемся у представителя работников.

**10.** Часть 6 комментируемой статьи предусматривает порядок выдвижения требований профессиональных союзов и их объединений (общероссийских и межрегиональных профессиональных союзов, их территориальных организаций, объединений профессиональных союзов и объединений территориальных организаций профессиональных союзов). Вряд ли это имеет большое практическое значение, поскольку выполнение соглашения обеспечивается на уровне организации.

**11.** Требования или их копии могут быть по решению работников направлены в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (см. коммент. к ст. 407). Такое правило усиливает гарантии работников, тем более что в этом случае проверяется получение требований работодателем.

Обращение в государственный орган позволяет (в определенной мере) предотвратить уклонение работодателя от получения требований и от своевременного создания примирительной комиссии. Кроме того, такой орган в соответствии с возложенными на него обязанностями оказывает сторонам методическую помощь по разрешению коллективных трудовых споров. Обратиться за консультацией стороны могут уже после направления копии требований.

Таким образом, раннее извещение государственного органа о возможности возникновения коллективного трудового спора можно рассматривать в качестве своеобразного превентивного мероприятия.

Следует подчеркнуть, что обращение в государственный орган может быть осуществлено как в письменной, так и в электронной форме.

Статья 400. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений

Комментарий к статье 400

**1.** В соответствии с комментируемой статьей работодатель обязан рассмотреть направленные ему требования работников. О своем решении он должен сообщить представителю работников, уполномоченному на участие в разрешении коллективного трудового спора, в течение двух рабочих дней со дня получения требований.

**2.** Ответ составляется в письменной форме, которую законодательство признает обязательной.

**3.** Если работодатель принимает решение удовлетворить требования работников, коллективного трудового спора не возникает.

В случае отклонения всех или части требований, а также несообщения работодателем о своем решении день сообщения о том, что требования отклонены, или истечение двухдневного срока, исчисленного в рабочих днях, считаются моментом начала коллективного трудового спора.

С этой даты у сторон возникает обязанность приступить к примирительным процедурам.

**4.** Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников, подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу (см. коммент. к ст. 416).

**5.** Представителям работодателей на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом уровнях на ответ профессиональным союзам (их объединениям) отведено три недели.

Статья 401. Примирительные процедуры

Комментарий к статье 401

**1.** Определение понятия "примирительные процедуры" дано в ст. 398 ТК. Комментируемая статья, по существу, устанавливает этапы разрешения коллективного трудового спора, очередность использования примирительных процедур. Выделяют три этапа: примирительная комиссия, посредничество (рассмотрение спора с участием посредника) и трудовой арбитраж.

**2.** Использование примирительных процедур для разрешения коллективного трудового спора получило практически всемирное признание. Наименование стадий может быть различным, однако сущность их всегда сводится к трем основным формам:

1) разрешение спора самими сторонами без участия посторонних лиц (переговоры, примирение и т.п.). В России это создание примирительной комиссии и попытка сторон урегулировать спор самостоятельно;

2) примирение с участием посредника;

3) рассмотрение спора независимым от сторон органом (арбитраж).

Эти формы сочетаются различным образом. В одних государствах стороны вынуждены сразу обратиться к посреднику, в других они обязаны провести предварительные переговоры по примирению без участия посредников и арбитров.

**3.** Особенностью российской системы примирительных процедур является использование всех трех форм, причем на каждой стадии у сторон есть выбор. Лишь создание примирительной комиссии и рассмотрение коллективного трудового спора этим органом являются обязательными.

После завершения работы примирительной комиссии, если участники спора не пришли к согласованному решению, они могут пригласить посредника или приступить к созданию трудового арбитража.

Если стороны выбрали посредничество, но оно не принесло желаемых результатов, у сторон опять появляется выбор: создать трудовой арбитраж или приступить к проведению забастовки.

**4.** Установленный законодательством примирительный порядок разрешения коллективного трудового спора соответствует международным актам о труде. Так, Рекомендация МОТ "О добровольном примирении и арбитраже" (1951) предписывает для разрешения трудовых конфликтов между предпринимателями и трудящимися создавать органы по добровольному примирению, ориентируя тем самым как стороны трудовых отношений, так и государства - члены Организации на использование примирительных процедур.

В соответствии с Рекомендацией МОТ в органы по добровольному примирению, создаваемые на смешанной основе, должно входить равное число представителей от предпринимателей и от трудящихся. Это положение в полной мере учтено при определении принципов и порядка формирования примирительной комиссии (см. коммент. к ст. 402).

Рекомендация МОТ советует воздержаться от забастовок и локаутов в течение всего времени переговоров о примирении, что также отражено в ТК: правом на забастовку работники могут воспользоваться лишь после завершения примирительных процедур.

**5.** Рассмотрение спора начинается в примирительной комиссии. Это обязательная примирительная процедура, которую стороны в любом случае должны использовать (о создании и работе примирительной комиссии см. коммент. к ст. 402).

Если в комиссии согласие не достигнуто, стороны переходят к следующей примирительной процедуре (см. коммент. к ст. 402).

**6.** Как работники, так и работодатели вправе в любое время обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора. Обращение может быть осуществлено и в письменной форме, и в форме электронного документа.

Это право может быть использовано, в частности, когда одна из сторон коллективного трудового спора нуждается в услугах государственного органа, т.е. методической помощи, разъяснении действующего законодательства, или имеет сомнения по поводу полномочности представителей другой стороны.

**7.** Стороны коллективного трудового спора не могут уклоняться от участия в примирительных процедурах. Это правило отвечает общепринятым представлениям о необходимости ответственно относиться к добровольному примирению.

Представители работодателя, уклоняющиеся от участия в примирительных процедурах, несут дисциплинарную или административную ответственность (ст. 416 ТК).

Для представителей работников юридическая ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах не установлена. Это сделано не случайно. Предполагается, что работники являются инициаторами коллективного трудового спора и не в их интересах уклоняться от создания примирительных органов и разрешения спора. Кроме того, нежелание представителей работников участвовать в разрешении спора может рассматриваться как отказ от своих требований.

**8.** Участники спора, примирительные органы и Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) должны стремиться к достижению взаимоприемлемого компромисса. ТК предусматривает широкие возможности для разрешения коллективного трудового спора. Прежде всего, это закрепление демократических принципов формирования и деятельности примирительных органов (см. коммент. к ст. ст. 402 - 404). Устанавливаются также специальные гарантии, обеспечивающие работникам реальную возможность участия в разрешении коллективного трудового спора (см. коммент. к ст. 405).

Для оказания сторонам помощи создан специальный государственный орган, который содействует организации примирительных процедур, не принимая в то же время императивных решений и не навязывая сторонам своей воли (см. коммент. к ст. 407).

Примирительные органы наделены полномочиями, позволяющими вынести обоснованное решение. В частности, посредник имеет право запрашивать и получать от работодателя необходимые документы и сведения, касающиеся данного коллективного трудового спора (см. коммент. к ст. 403); трудовой арбитраж также получает необходимые документы и сведения (см. коммент. к ст. 404). Все предоставленные законом возможности должны использоваться для разрешения спора.

**9.** Сроки проведения примирительных процедур установлены ст. ст. 402 - 404 ТК. Примирительная комиссия рассматривает спор в срок до пяти рабочих дней с момента ее создания; рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней; трудовой арбитраж функционирует в течение пяти рабочих дней (см. коммент. к этим статьям).

В случае необходимости получения дополнительных сведений, более длительного обсуждения спорных проблем, привлечения специалистов и т.п. стороны по согласованию между собой могут продлить сроки разрешения коллективного трудового спора.

Это право широко используется на практике. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

**10.** Трудовой кодекс предусматривает возможность проведения собраний, демонстраций и пикетирования.

Эта норма конкретизирует конституционное право граждан РФ собираться мирно, без оружия, проводить собрания, митинги, демонстрации, шествия и пикетирование применительно к коллективным трудовым отношениям (ст. 31 Конституции РФ).

Отстаивая свои интересы при разрешении коллективного трудового спора, работники имеют право прибегать к организации всех указанных Конституцией РФ коллективных действий. В перечне не указаны лишь шествия, поскольку такая форма выражения коллективного мнения связана с движением граждан по заранее определенному маршруту и скорее подходит для оказания воздействия на органы государственной власти, чем на работодателя.

**11.** Публичные мероприятия организуются в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2004 N 54-ФЗ "О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях". Процедура проведения публичных мероприятий включает в себя:

- подачу в орган исполнительной власти субъекта РФ или орган местного самоуправления уведомления о проведении публичного мероприятия;

- информирование органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления в письменной форме о принятии (непринятии) его предложения об изменении места и (или) времени проведения публичного мероприятия, указанных в уведомлении о проведении публичного мероприятия;

- приостановление либо прекращение публичного мероприятия в случае совершения его участниками противоправных действий (ст. 5 Закона).

В период проведения публичного мероприятия любого вида должны соблюдаться общественный порядок и регламент его проведения, обеспечиваться безопасность граждан, сохранность зеленых насаждений, помещений, зданий, строений, сооружений, оборудования, мебели, инвентаря и другого имущества в месте проведения публичного мероприятия (ст. 5 Закона).

В случае нарушения правопорядка во время проведения публичного мероприятия по вине его участников оно может быть приостановлено или прекращено (ст. ст. 15, 16 Закона).

**12.** Федеральный закон "О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях" предусматривает общий порядок, не учитывая специфики публичных мероприятий, проводимых в связи с разрешением коллективного трудового спора. Так, Кодексом не предусмотрено, как часто могут проводиться публичные мероприятия в ходе разрешения одного коллективного трудового спора, имеют ли работники право организовывать их в рабочее время, связаны ли формы коллективных действий с видом спора и т.п.

При решении этих вопросов необходимо, на наш взгляд, исходить из следующего. Поскольку законодатель не устанавливает четкой регламентации, работники вправе самостоятельно избрать формы реализации своего права на проведение собраний. При этом необходимо лишь соблюдение общих правил, изложенных выше.

Особого внимания заслуживает вопрос об использовании рабочего времени для проведения собраний, митингов, демонстраций и пикетирования. Закон не закрепляет права на организацию подобных мероприятий в рабочее время, поэтому все они должны проводиться с соблюдением внутреннего трудового распорядка, т.е. до или после выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Кодекс прямо устанавливает случаи, когда работники могут быть освобождены от работы в связи с рассмотрением коллективного трудового спора или имеют право отказаться от выполнения трудовых обязанностей: участие в примирительных процедурах (см. коммент. к ст. 405) и забастовка (см. коммент. к ст. 414).

В коллективном договоре или соглашении может быть предусмотрено право работников (профсоюзной организации) проводить собрания в рабочее время.

**13.** Нарушение законодательства о собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях влечет административную ответственность. Согласно ст. 5.38 КоАП РФ воспрепятствование организации или проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования, проводимых в соответствии с законодательством РФ, либо участию в них, а равно принуждение к участию в них влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 10 тыс. до 20 тыс. руб.; на должностных лиц - от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

Статья 402. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

Комментарий к статье 402

**1.** Примирительная комиссия является первым органом по рассмотрению коллективного трудового спора. Она создается при возникновении любого спора. Формирование примирительной комиссии возможно на локальном уровне, на уровне отрасли, субъекта РФ и т.п.

В соответствии со ст. 401 ТК рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией - обязательная стадия, которой нельзя избежать.

**2.** Закон устанавливает ограниченные сроки создания примирительной комиссии исходя из того, что, с одной стороны, затягивание рассмотрения коллективного спора ведет к эскалации конфликта, с другой - образование такой комиссии труда не составляет, поскольку кроме представителей сторон в ее работе никто не участвует.

В установленный срок со дня сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников (истечения двух или трех рабочих дней (в зависимости от уровня, на котором возник спор) со дня получения требований, если работодатель не сообщил о своем решении) комиссия должна быть создана.

**3.** Создание примирительной комиссии оформляется приказом работодателя и решением представителя работников, если она создается в организации, ее обособленном структурном подразделении или у индивидуального предпринимателя. Если примирительная комиссия образуется на отраслевом (межотраслевом), профессиональном, территориальном и других уровнях, решение о ее создании оформляется соответствующими актами объединений работодателей или федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, иных государственных органов, органов местного самоуправления, а также профессиональных союзов (их объединений).

Это необходимо, чтобы четко определить момент создания комиссии, что важно при исчислении сроков, установленных законом, и предоставлении гарантий работникам в соответствии со ст. 405 ТК.

**4.** Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый представителями работодателя (работодателей) и работников.

В состав примирительной комиссии входят лишь представители сторон. В том случае, когда спор возникает на стадии разработки и заключения трехстороннего соглашения, необходимо учитывать, что состав его участников может быть шире и включать в себя представителей органов государственной власти (местного самоуправления). Последние в строгом соответствии со ст. 402 не должны быть членами примирительной комиссии и могут принимать участие в ее работе лишь в качестве наблюдателей, консультантов и т.п.

**5.** Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утв. Постановлением Минтруда России от 14.08.2002 N 57 (далее - Рекомендации N 57), предусматривают, что в зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от двух до пяти представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров. Конкретные кандидатуры определяются работодателем и представительным органом работников.

Поскольку примирительная комиссия принимает обязательное для сторон решение, в ее состав должны входить представители, уполномоченные такое решение принять и от имени стороны спора подписать его.

**6.** Принципом формирования примирительной комиссии является равноправие сторон. Установление такого принципа вполне соответствует международным стандартам: согласно п. 2 Рекомендации МОТ N 92 "О добровольном примирении и арбитраже" (1951) в каждый орган по добровольному примирению, создаваемый на смешанной основе, должно входить равное число представителей от предпринимателей и от трудящихся.

**7.** Порядок формирования примирительной комиссии законодательством не регламентирован. Для того чтобы облегчить участникам спора решение некоторых формальных вопросов, Рекомендации Минтруда России предлагают воспользоваться следующей схемой.

В том случае, когда требования работников отклонены, одновременно с письменным уведомлением об этом представительному органу работников направляется предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работодателя.

Если представитель работодателя (работодателей) не сообщает своего решения, то представителю работников (по истечении двух или трех рабочих дней со дня вручения требований) следует направить руководителю организации (объединения работодателей) предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работников.

После согласования количественного состава образование примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителя работников либо протоколом совместного решения сторон (п. 16 Рекомендаций N 57).

**8.** Стороны спора (их представители) не могут уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. В противном случае представители работодателя несут ответственность, предусмотренную ст. 416 ТК. В качестве уклонения от создания примирительной комиссии можно рассматривать, например, несообщение в установленный срок о включении членов комиссии со стороны работодателя или отказ оформить создание комиссии приказом.

Уклонение от участия в работе комиссии - более широкое понятие. Оно включает в себя несоблюдение сроков работы этого органа, неявку на заседание комиссии без уважительных причин, невыполнение обязанности по созданию необходимых условий для работы примирительного органа.

**9.** Исходя из того что работодатель всегда находится в более выгодном экономическом положении, закон возлагает на него дополнительные обязанности, связанные с проведением примирительных процедур. Так, он должен создать необходимые условия для работы примирительной комиссии. Закон не содержит перечня таких условий и не определяет их понятия, оставляя этот вопрос на разрешение сторон. Учитывая международный опыт и практику разрешения коллективных трудовых споров в нашей стране, можно предположить, что создание благоприятных условий для деятельности примирительной комиссии должно включать в себя следующие мероприятия:

1) техническое обеспечение (помещение для заседаний комиссии, средства связи и оргтехники и т.п.);

2) информационное обеспечение (документы и сведения, необходимые для разрешения спора);

3) предоставление гарантий членам комиссии (освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка - см. коммент. к ст. 405).

В случае необходимости возможна оплата из средств работодателя проводимых консультаций, экспертиз и т.п.

Такие же обязанности возлагаются на представителя работодателей.

**10.** Закон устанавливает трех- или пятидневный (в рабочих днях) срок рассмотрения спора примирительной комиссией в зависимости от уровня возникновения спора (локальный или более высокий). Предполагается, что члены комиссии знакомы с существом спора и обстоятельствами его возникновения. Поэтому этот срок достаточен, чтобы уточнить позиции сторон и вынести решение.

Основной задачей примирительной комиссии является рассмотрение возникших разногласий и попытка достичь соглашения по спорным вопросам. При этом новые требования (не заявленные ранее) выдвигаться не должны.

**11.** Регламент работы комиссии устанавливается самой комиссией.

В ходе рассмотрения спора членам примирительной комиссии должна быть предоставлена возможность получения необходимых документов и материалов, свободного обсуждения всех возможных вариантов разрешения конфликта.

Заседания примирительной комиссии, как правило, проводятся в рабочее время (для чего члены комиссии освобождаются от работы).

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон. Очевидно, такое указание законодателя предполагает, что каждая сторона выступает как единое целое и каждый член комиссии действует исключительно как представитель соответствующей стороны.

**12.** Решение примирительной комиссии оформляется протоколом, т.е. в письменной форме. Обязательность письменной формы закрепляется также ст. 418 ТК.

В протоколе целесообразно указать: дату; предмет спора; представителей сторон, уполномоченных на разрешение коллективного трудового спора; состав примирительной комиссии. Необходимо также изложить содержание достигнутых соглашений и определить порядок, сроки и формы их реализации. Например, если спор возник по поводу заключения или изменения коллективного договора, установления либо изменения условий труда, решение может исполняться внесением соответствующих условий в проект того или иного акта, а равно в действующий акт.

Протокол скрепляется подписями членов комиссии.

Рекомендации N 57 предлагают форму протокола заседания примирительной комиссии (приложение N 1 к Рекомендациям).

**13.** Деятельность примирительной комиссии может завершиться принятием согласованного решения. В этом случае спор считается разрешенным.

Решение примирительной комиссии обязательно для сторон. Это правило ст. 402 подкрепляется общей нормой ст. 408 ТК об обязательности любого соглашения, достигнутого сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора. За невыполнение соглашений представители работодателя и работников несут ответственность по ст. 416 ТК.

**14.** Рекомендация МОТ N 92 подчеркивает, что все соглашения, достигнутые сторонами в ходе переговоров по примирению, имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке, т.е. коллективными договорами, соглашениями.

Надо подчеркнуть, что решение примирительной комиссии представляет собой соглашение сторон. Оно выполняется добровольно. Если представитель работодателя уклоняется от его исполнения, работники имеют право приступить к проведению забастовки (ст. 409 ТК).

Статья 403. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Комментарий к статье 403

**1.** Посредничество является одной из примирительных процедур. Особенность этой процедуры заключается в том, что к разрешению спора привлекается независимое от сторон лицо - посредник, который предлагает участникам конфликта один или несколько вариантов его разрешения. Эти варианты обсуждаются на совместных или раздельных заседаниях представителей сторон и служат основой последующего соглашения о разрешении коллективного трудового спора.

Действующее правовое регулирование устанавливает довольно жесткие сроки рассмотрения коллективного трудового спора. Переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника должны начаться не позднее следующего рабочего дня после составления протокола разногласий примирительной комиссией.

В случае решения сторон об использовании этого способа разрешения коллективного трудового спора они заключают соответствующее соглашение, после чего в срок не более двух рабочих дней согласовывают кандидатуру посредника.

Как утверждается в Рекомендациях об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, утв. Постановлением Минтруда России от 14.08.2002 N 58 (далее - Рекомендации N 58), главной функцией посредника является оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

**2.** Посредником может выступать как работник органов по труду, так и любой независимый специалист.

**3.** В международной практике различают принудительное и добровольное посредничество. При первом стороны должны участвовать в проведении переговоров, самой процедуре посредничества. При втором они рассматривают лишь предложения посредника. В соответствии с этой классификацией российскую процедуру посредничества скорее надо отнести к принудительной: законодатель предусматривает, что коллективный трудовой спор рассматривается "с участием посредника", т.е. стороны являются непосредственными участниками указанной процедуры.

**4.** Представители работодателя (работодателей) и работников вправе пригласить для посредничества любое лицо, не заинтересованное в исходе дела, компетентное и пользующееся доверием обеих сторон. Можно воспользоваться и услугами государственного органа, на который возложена обязанность оказывать сторонам содействие в организации примирительных процедур (см. коммент. к ст. 407).

**5.** В связи с тем, что посредник играет значительную роль в урегулировании существующих разногласий, к его личным качествам и профессиональным навыкам предъявляются повышенные требования. Памятка посредникам, привлекаемым к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров (приложение N 4 к Рекомендациям N 58), также акцентирует внимание на их личных качествах и этике поведения в ходе взаимодействия со сторонами спора. Подчеркивается, в частности, необходимость признания сторонами компетентности, объективности, беспристрастности и независимости посредника.

Посредник должен уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций. Ему вменяется в обязанность знание действующего законодательства, методов ведения договорного процесса.

Основными качествами посредника являются умение аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения участников переговоров. Большое значение имеют также его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента, вовремя пошутить, снять напряженность. Обращается внимание и на соблюдение этических правил. Конфиденциальная информация, доверенная посреднику в процессе его работы, не должна распространяться и использоваться им прямо или косвенно для личной или иной выгоды.

Позиции и предложения сторон, высказанные посреднику конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться одной стороне без предварительного согласия другой или лица, передавшего информацию.

Посредник не должен принимать вознаграждение или ценные подарки от представителей сторон коллективного трудового спора.

**6.** Порядок привлечения посредника к рассмотрению спора ТК не регламентирован. Единственное требование, предусмотренное ст. 403, состоит в необходимости достижения соглашения сторон.

Соглашение должно быть достигнуто: а) относительно использования процедуры посредничества; б) относительно способа избрания посредника (по рекомендации государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров или независимо от него); в) относительно конкретной кандидатуры; г) относительно порядка разрешения спора с участием посредника.

Рекомендации N 58 советуют оформить протоколом соглашение сторон об участии конкретного лица в качестве посредника и условиях его участия в разрешении коллективного трудового спора после предварительного согласования с будущим посредником и руководителем организации, в которой он работает.

Протокол составляется представителями сторон коллективного трудового спора. Его примерная форма предусмотрена приложением N 1 к Рекомендациям N 58.

**7.** В том случае, когда для подбора кандидатуры посредника стороны решили обратиться к содействию государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров, они выбирают посредника из списка лиц, предлагаемых к привлечению в качестве посредников. В списке содержатся сведения: о фамилии, об имени, отчестве кандидатов; их возрасте, образовании, месте работы, специальности и занимаемой должности; другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров (п. 7 Рекомендаций N 58).

**8.** Если в срок до двух рабочих дней с момента обращения в государственный орган по урегулированию коллективного трудового спора стороны не могут выбрать посредника, они должны приступить к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

**9.** Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника законодательством не установлен. Это прерогатива сторон и самого посредника. Обычно посредничество осуществляется в форме проведения дискуссий, переговоров между посредником и одной из сторон, а также между сторонами с участием посредника.

В ходе переговоров посредник не должен оказывать давления на стороны при принятии того или иного решения. Его участие направлено на предоставление сторонам дополнительных возможностей для урегулирования спора. Посредник не только организует активное обсуждение спорных вопросов, способствует достижению компромиссных решений, но и выдвигает собственные предложения.

Посредник должен искать приемлемые для сторон способы разрешения конфликта и стимулировать их к поиску компромисса, стремиться завершить коллективный трудовой спор на данном этапе (приложение N 4 к Рекомендациям N 58).

Неформальный характер посредничества способствует созданию непринужденной, спокойной атмосферы конструктивного диалога.

**10.** Трудовой кодекс закрепляет право посредника на получение от сторон коллективного трудового спора необходимых документов и сведений, касающихся существующих разногласий.

Посредник в соответствии с Рекомендациями N 58 обладает также правом: проводить совместные и раздельные заседания представителей сторон; предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора; подписывать решения, принятые сторонами спора при его участии (п. 12 Рекомендаций).

Он обязан сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах (п. 13 Рекомендаций).

**11.** На период участия в разрешении коллективного трудового спора посредник освобождается от основной работы с сохранением среднего заработка (см. коммент. к ст. 405).

**12.** Срок деятельности посредника ограничивается тремя рабочими днями с момента его приглашения (назначения), если спор рассматривается на локальном уровне, и пятью рабочими днями, если он возник на других уровнях социального партнерства. Этот срок по соглашению сторон может быть продлен (см. коммент. к ст. 401).

**13.** Результаты работы посредника могут выражаться в достижении согласованного решения и заключении сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. В этом случае в протоколе (приложение N 2 к Рекомендациям N 58) фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным (разрешенным).

Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий, в котором должны найти отражение все оставшиеся разногласия и дальнейшие намерения сторон (например, обращение в службу и создание трудового арбитража).

Статья 404. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Комментарий к статье 404

**1.** Коллективный трудовой спор может быть рассмотрен временным трудовым арбитражем либо постоянно действующим трудовым арбитражем. Временный трудовой арбитраж создается для разрешения конкретного коллективного трудового спора и при непосредственном участии его сторон: совместно с Рострудом они выбирают арбитров и определяют состав и регламент арбитража.

Действующим правовым регулированием предусматривается возможность создания постоянно действующих трудовых арбитражей. Они создаются по решению трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (см. коммент. к ст. 35). Соответственно, порядок определения состава арбитров, которые будут рассматривать конкретный спор, регламент арбитража определяются положением или уставом, утверждаемым соответствующей комиссией.

Типовой устав постоянно действующего трудового арбитража, который может утверждаться Минтрудом, не принят.

Постоянно действующий трудовой арбитраж функционирует при соответствующей трехсторонней комиссии - Российской, региональной, территориальной.

В Москве действует учреждение "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров" (Постановление Правительства Москвы от 11.09.2001 N 840-ПП "О создании учреждения "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров"). Его учредителями выступили Московская федерация профсоюзов, Московская конфедерация промышленников и предпринимателей, Комитет общественных и межрегиональных связей Правительства Москвы и специализированная коллегия адвокатов "Инюрколлегия".

Его основная задача - содействие разрешению коллективных трудовых споров путем оказания работникам и работодателям помощи при создании временных трудовых арбитражей для рассмотрения конкретных коллективных трудовых споров и обеспечение их деятельности, в частности предоставление им помещения для заседаний, нормативной базы. С определенной долей условности его можно рассматривать как постоянно действующий трудовой арбитраж.

В других регионах (при других трехсторонних комиссиях) постоянно действующие арбитражи пока не действуют. Возможность и целесообразность их создания обсуждаются.

**2.** Временный и постоянно действующий арбитражи обладают одинаковыми полномочиями по разрешению коллективного трудового спора. Выбор арбитража - прерогатива сторон спора, которые совместно решают ряд вопросов, связанных с его рассмотрением в трудовом арбитраже: будет ли спор разрешаться в арбитраже, в каком арбитраже - временном или постоянно действующем, каков будет состав арбитража.

Следует отметить, что спор, возникший на локальном уровне, равно как и другие споры, может быть рассмотрен постоянно действующим трудовым арбитражем, поскольку никаких ограничений при выборе арбитража законодатель не установил.

**3.** Часть 2 комментируемой статьи фактически устанавливает обязанность сторон коллективного трудового спора провести переговоры о рассмотрении спора в трудовом арбитраже и определяет сроки проведения таких переговоров.

**4.** Решение арбитража выполняется исключительно в добровольном порядке - стороны заключают специальное соглашение об этом. Механизма принуждения к исполнению решения не существует.

**5.** Роль государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров заключается в регистрации коллективного трудового спора и оказании сторонам содействия по его разрешению. Он формирует список трудовых арбитров (см. коммент. к ст. 407) и может рекомендовать конкретные кандидатуры для включения в состав временного трудового арбитража, если стороны решили его создать и участвуют в определении его регламента и полномочий.

**6.** Временный трудовой арбитраж создается в срок не позднее двух рабочих дней со дня заключения соглашения о рассмотрении спора в арбитраже, если спор возник на локальном уровне. Для споров на других уровнях установлен четырехдневный срок. В такие же сроки спор передается на рассмотрение постоянно действующего арбитража.

**7.** К рассмотрению спора в трудовом арбитраже можно перейти в следующих случаях:

- при отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника;

- при недостижении соглашения по поводу кандидатуры посредника;

- при недостижении согласованного решения на стадии посредничества.

**8.** Состав временного трудового арбитража для рассмотрения конкретного спора формируется по соглашению сторон, поскольку примирительный орган должен быть авторитетным и пользоваться доверием участников спора. Только в этом случае его деятельность может оказаться эффективной.

В качестве трудовых арбитров могут быть избраны любые независимые специалисты по выбору сторон.

**9.** При создании временного трудового арбитража стороны могут воспользоваться и рекомендациями органа по урегулированию коллективных трудовых споров, которым составляются ежегодно пересматриваемые списки лиц, рекомендуемых к привлечению в качестве трудовых арбитров. Списки составляются с учетом предложений представителей работников и работодателей по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров, и содержат следующие сведения: фамилию, имя, отчество, возраст, образование, место работы, специальность и занимаемую должность, другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров.

**10.** Организация подготовки арбитров, проверка их квалификации, выдача документов, удостоверяющих их статус, и официальное утверждение списка относятся к компетенции соответствующих государственных органов (см. коммент. к ст. 407).

В качестве трудовых арбитров могут выступать и работники указанных органов (см. коммент. к ст. 407). Статус трудового арбитра связан с рассмотрением конкретного коллективного трудового спора, т.е. определенные лица избираются сторонами в качестве трудовых арбитров и пребывают ими в течение срока деятельности трудового арбитража. Затем они возвращаются к выполнению своей основной работы и трудовыми арбитрами уже не считаются.

На время разрешения коллективного трудового спора они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка (ст. 405 ТК).

**11.** Поскольку временный трудовой арбитраж создается как независимый третейский орган, в его состав не могут входить представители работников и работодателей, участвующих в данном споре.

**12.** Факт создания временного трудового арбитража, а также его состав с указанием председателя подтверждаются в письменной форме. Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, утв. Постановлением Минтруда России от 14.08.2002 N 59 (далее - Рекомендации N 59), советуют оформить эти действия протоколом совместного заседания представителей сторон и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров, примерная форма которого предусмотрена приложением N 1 к Рекомендациям N 59.

Протокол подписывают представители сторон и соответствующего государственного органа. Дата его подписания считается днем создания трудового арбитража.

В протоколе рекомендуется отразить условия участия трудовых арбитров в рассмотрении коллективного трудового спора, согласовав эти условия с трудовыми арбитрами, руководителями организаций, где они работают, и государственным органом (п. 10 Рекомендаций N 59).

Одновременно с созданием временного трудового арбитража стороны и государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров определяют регламент работы и уточняют его полномочия, указанные в ч. 6 комментируемой статьи. Эти сведения также отражаются в письменном решении.

**13.** Дата подписания решения считается днем создания временного трудового арбитража. С этого дня исчисляется трехдневный (для рассмотрения спора на локальном уровне) и пятидневный (в рабочих днях) срок, установленный для рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Этот срок в случае необходимости может быть продлен по согласованию сторон (см. коммент. к ст. 401).

**14.** Для реализации возложенных на него задач трудовой арбитраж наделен соответствующими полномочиями. Он может: запрашивать и получать документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора; заслушивать объяснения и обращения сторон; принимать решение по существу спора; в случае необходимости информировать органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора.

В решении о создании временного трудового арбитража стороны и государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров могут указать конкретные полномочия, которыми наделяются трудовые арбитры для разрешения данного спора. Например, право опросить работников организации привлечь эксперта или консультанта.

Рекомендации N 59 предлагают закрепить следующие права трудовых арбитров: запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора; заслушивать объяснения и обращения сторон коллективного трудового спора; приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах данного коллективного трудового спора; требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива; предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора (п. 15 Рекомендаций).

**15.** Трудовой арбитр должен:

- знать действующее трудовое законодательство, в частности правовые нормы о коллективных договорах и соглашениях и порядке разрешения коллективных трудовых споров;

- владеть методами ведения договорного процесса. Желательно его знакомство с основными принципами работы профсоюзных организаций, действующей системой работы с жалобами работников, кадровой политикой и другими сторонами жизни организации, являющейся стороной в коллективном трудовом споре;

- уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций, стремиться к завершению коллективного трудового спора на этапе рассмотрения в трудовом арбитраже. Он должен быть готов сформулировать предложения по процедуре и существу договорного процесса для того, чтобы помочь успешному ходу переговоров, не оказывая давления на представителей сторон (приложение N 3 к Рекомендациям N 59).

**16.** Важно подчеркнуть необходимость добросовестного отношения каждого трудового арбитра к возложенным на него обязанностям. Трудовой арбитраж должен детально исследовать все материалы дела, проверить полномочность представителей сторон, существо возникших разногласий, установить по возможности все обстоятельства, имеющие значение для урегулирования конфликта.

**17.** Трудовые арбитры обязаны сохранять государственную, служебную и коммерческую тайну при осуществлении примирительных процедур.

Конфиденциальная информация, доверенная трудовым арбитрам в процессе рассмотрения трудового спора, не должна распространяться и использоваться ими прямо или косвенно для личной или иной выгоды.

Позиции представителей каждой стороны, ее планы и предложения, высказанные трудовым арбитрам конфиденциально, не должны передаваться другой стороне без предварительного на то согласия лиц, предоставивших соответствующую информацию.

Трудовой арбитр не должен принимать вознаграждение или ценные подарки от представителей сторон коллективного трудового спора (приложение N 3 к Рекомендациям N 59).

Для обеспечения нормальной деятельности временного трудового арбитража необходимо решение ряда вопросов, прежде всего о предоставлении помещения, об обеспечении средствами оргтехники и обслуживающим персоналом (секретарь и т.п.), об оплате в случае необходимости консультации специалиста и других подобных мероприятий.

**18.** Кодекс не регламентирует организационного и финансового обеспечения деятельности трудовых арбитражей. Такого рода проблемы должны оговариваться при создании временного трудового арбитража и решаться в определенной мере за счет сторон спора. Вместе с тем с учетом международно-правовых норм (в соответствии с подп. 1 п. 3 Рекомендации МОТ N 92 примирительная процедура должна быть бесплатной) было бы целесообразно в перспективе возложить организационно-техническое обеспечение работы трудового арбитража на государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров, тем более что они призваны оказывать содействие в разрешении коллективных трудовых споров.

Что касается постоянно действующих трудовых арбитражей, то их финансирование осуществляется по решению соответствующих трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

**19.** Процедура рассмотрения спора трудовым арбитражем (регламент его работы) определяется для временного арбитража сторонами и государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров при создании названного органа, а для постоянно действующего - специальным положением или уставом.

Регламентом могут быть установлены продолжительность ежедневных заседаний, правила замены одного из арбитров в случае болезни и других непредвиденных обстоятельств, очередность объяснений сторон по существу спора, возможность отвода арбитров и т.п. (п. 12 Рекомендаций N 59).

Кодексом установлено лишь два требования относительно порядка работы трудового арбитража. Во-первых, он должен рассматривать коллективный трудовой спор с участием представителей сторон (ч. 4 комментируемой статьи); следовательно, проведение заседаний в отсутствие одной или обеих сторон недопустимо. Из этого правила может быть только одно исключение: когда представитель работников или представитель работодателя (работодателей) в письменной форме обратился с просьбой разрешить спор без него, другая сторона согласилась, а арбитраж счел это возможным. На практике такие ситуации исключительно редки.

Второе требование касается предмета спора. Поскольку трудовой арбитраж представляет собой примирительный орган и является вторым или третьим органом, пытающимся примирить стороны, на его рассмотрение выносится только протокол разногласий, составленный примирительной комиссией или посредником совместно с участниками спора. Иными словами, предмет спора - круг вопросов, по которым стороны не смогли достигнуть согласия, в процессе разрешения спора может только сужаться за счет достижения определенных компромиссов. Недопустимо выносить на обсуждение в трудовом арбитраже требования, не рассматривавшиеся примирительной комиссией или посредником.

**20.** Процедура рассмотрения спора трудовым арбитражем состоит из четырех этапов:

1) изучение документов и материалов, представленных сторонами;

2) заслушивание представителей сторон;

3) заслушивание свидетелей и экспертов, если в этом есть необходимость;

4) разработка рекомендаций по существу коллективного трудового спора (п. 13 Рекомендаций N 59).

**21.** Результатом рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является принятие решения по его урегулированию. Оно составляется в письменной форме, подписывается трудовыми арбитрами и передается сторонам коллективного трудового спора.

Решение принимается с учетом всех обстоятельств дела в строгом соответствии с действующими законами и иными нормативными правовыми актами в сфере труда.

Решение обязательно для сторон в силу заключенного соглашения о его выполнении. Соглашение должно быть заключено и оформлено в письменной форме до создания трудового арбитража либо одновременно с его созданием.

**22.** Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора должно оформляться в письменной форме.

**23.** Часть 8 комментируемой статьи предусматривает порядок рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже в обязательном порядке в тех случаях, когда работники не имеют права прибегнуть к использованию такого средства разрешения коллективного трудового спора, как забастовка.

Особые правила установлены и для определения состава арбитров, регламента и полномочий временного трудового арбитража в случае применения ч. 8 комментируемой статьи. В отличие от общего подхода - принятия решения по этим вопросам исключительно по соглашению сторон, при рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже в обязательном порядке такое решение может принять государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров без согласования со сторонами спора. Это решение принимается, если стороны спора не могут прийти к соглашению.

Статья 405. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Комментарий к статье 405

**1.** Непосредственные участники разрешения коллективного трудового спора (члены примирительной комиссии, трудовые арбитры) пользуются определенными гарантиями, обеспечивающими реальную возможность проведения примирительных процедур. Они освобождаются от работы на период разрешения коллективного трудового спора, но не более чем на три месяца в течение календарного года. За это время за ними сохраняется средний заработок.

Необходимо отметить, что ст. 405 в числе лиц, пользующихся установленными законом гарантиями, не называет посредников. Очевидно, соответствующие гарантии не предоставляются в силу того, что в роли посредника обычно выступает независимый специалист, который осуществляет свои функции на основе соглашения, заключенного сторонами спора, самим посредником и руководителем организации, в которой он работает (п. 8 Рекомендаций N 58).

**2.** В связи с тем, что конкретные работники могут неоднократно приглашаться (выдвигаться сторонами) для участия в разрешении коллективных трудовых споров, Минтруд России в своих рекомендациях предлагает ограничить общую продолжительность отвлечения работника от основной работы тремя месяцами в календарном 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 трех месяцев в каждом календарном году.

Это правило не распространяется на лиц, для которых участие в разрешении коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий либо в качестве посредников или трудовых арбитров входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы (п. 23 Рекомендаций N 57, п. 8 Рекомендаций N 58, п. 9 Рекомендаций N 59).

К ним, в частности, относятся руководители организаций, должностные лица объединений работодателей, профорги, иные руководители профсоюзов, председатели иных представительных органов работников.

Эти лица в силу выполняемых ими функций могут участвовать в работе примирительных комиссий по разрешению неограниченного количества коллективных трудовых споров.

Второй категорией работников, которые участвуют в разрешении трудового спора, выполняя свои служебные обязанности, являются работники органов по труду. Они могут выступать в качестве трудовых арбитров.

**3.** Время освобождения от работы включается в стаж (кроме случаев исчисления стажа для назначения пенсии на льготных условиях в соответствии с законодательством о пенсиях). Поскольку в комментируемой статье нет уточнения, речь, очевидно, должна идти о страховом стаже, в который в соответствии со ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 400-ФЗ включаются периоды работы и (или) иной деятельности, за которые начислялись и уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, а также иные периоды, указанные в ст. 12 данного Закона.

**4.** Исчисление среднего заработка производится в общем порядке, который установлен ст. 139 ТК.

**5.** Для членов примирительной комиссии сохранение среднего заработка обеспечивается работодателем.

Сохранение среднего заработка трудовым арбитрам производится соответствующим государственным органом в том случае, если они являются работниками органов по труду. Если же нет, вопрос о сохранении среднего заработка за период участия в разрешении коллективного трудового спора решается по согласованию между сторонами спора, арбитром и его работодателем.

**6.** Представители работников, участвующие в разрешении коллективного трудового спора, в период его разрешения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Статья 29 ТК в качестве представителей работников называет профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, иных представителей, избираемых работниками. Эти представители обладают правами и несут обязанности по представительству интересов сторон, принимают решения и подписывают заключаемые в процессе рассмотрения спора соглашения.

Разумеется, указанные общественные объединения не могут пользоваться гарантиями, установленными комментируемой статьей. Речь идет о конкретных работниках, уполномоченных представительными органами для участия в споре.

**7.** Гарантии, касающиеся запрещения увольнять (по инициативе работодателей) представителей работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора, должны применяться с учетом положений Постановления Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 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". Этим Постановлением признано: требование о получении предварительного согласия профсоюзного органа на увольнение работника, входящего в состав профсоюзного органа и не освобожденного от основной работы, означает, что фактически вопрос об обоснованности расторжения по инициативе работодателя трудового договора с таким работником, совершившим дисциплинарный проступок, решается не судом, а профсоюзным органом, представляющим интересы лишь одной стороны в споре.

Установленный ч. 2 ст. 235 КЗоТ и п. 3 ст. 25 **Закона о профсоюзах** запрет на увольнение работника, совершившего противоправное деяние, являющееся законным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника. Такого рода ограничение не обусловлено необходимостью защиты прав и свобод, закрепленных ч. 1 ст. 30, ч. 1 ст. 37, ч. ч. 1 и 2 ст. 38 Конституции РФ; нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности; искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 37, ч. 3 ст. 55 Конституции РФ. Оспариваемые положения предоставляют работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками и создают возможность злоупотребления правом, что несовместимо с положениями ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом и о гарантиях равенства прав и свобод человека и гражданина.

Отсутствие возможности доказывать в суде необходимость и обоснованность увольнения таких недобросовестных работников, совершивших дисциплинарный проступок, а в случае расторжения трудового договора с работником, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, - и неправомерность отказа профсоюзного органа дать согласие на его увольнение, по сути, лишает работодателя возможности защищать в судебном порядке свои права и законные интересы, т.е. существенно ограничивает его конституционное право на судебную защиту.

Между тем, как следует из ч. 1 ст. 17, ст. ст. 18, 46 и 118 Конституции РФ, а также из ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод и ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, правосудие должно отвечать требованиям справедливости и обеспечивать эффективное восстановление в правах, а судебная защита должна быть полной, что предполагает не только возможность для каждого обратиться в суд, но и обязанность суда вынести справедливое и обоснованное решение. Право на универсальную судебную защиту подтверждено Европейским судом по правам человека, в частности в решениях от 21.02.1975 по делу "Голдер (Golder) против Соединенного Королевства" и от 27.02.1980 по делу "Девеер (Deweer) против Бельгии", а также Конституционным Судом РФ в Постановлениях от 06.06.1995 "По делу о проверке конституционности абзаца второго части седьмой статьи 19 Закона РСФСР "О милиции" в связи с жалобой гражданина В.М. Минакова" и от 23.02.1999 "По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 29 Федерального закона "О банках и банковской деятельности" в связи с жалобами граждан О.Ю. Веселяшкиной, А.Ю. Веселяшкина и Н.П. Лазаренко".

Статья 406. Уклонение от участия в примирительных процедурах

Комментарий к статье 406

**1.** Уклонение одной из сторон спора от участия в создании или работе примирительных органов фактически означает переход к следующей примирительной процедуре. Лишь при уклонении от создания временного трудового арбитража (передачи спора в постоянно действующий трудовой арбитраж) или от участия в рассмотрении спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению спора, т.е. оказались неэффективными.

**2.** Комментируемая статья предписывает сторонам коллективного трудового спора обязанность стремиться путем переговоров определить способ дальнейшего рассмотрения коллективного трудового спора и максимально использовать возможности, которые предоставляют примирительные процедуры.

**3.** В качестве уклонения от создания или участия в работе примирительных органов можно рассматривать нарушение без уважительных причин установленных сроков, неявку на заседания указанных органов, непредставление по требованию другой стороны или трудового арбитража документов и сведений.

Судебная практика относит к уклонению работодателя от рассмотрения коллективного трудового спора действия (бездействие) руководителя филиала, который не передал требования работников работодателю и возложил на себя полномочия члена примирительной комиссии, а руководители общественной организации (работодателя), будучи извещенными о возникшем коллективном трудовом споре, не приняли мер к созданию примирительных органов и разрешению коллективного трудового спора (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18.04.2008 N 45-Г08-9).

Статья 407. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров

Комментарий к статье 407

**1.** Система государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров состоит из федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органов исполнительной власти субъектов РФ, участвующих в урегулировании коллективных трудовых споров.

В соответствии с действующим правовым регулированием государственные услуги в сфере урегулирования коллективных трудовых споров оказывает Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) (п. 1 Постановления Правительства РФ от 06.04.2004 N 156 "Вопросы Федеральной службы по труду и занятости"). Она осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы на основе Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 N 324.

Для реализации возложенных на нее задач Роструд имеет право:

- давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к его компетенции;

- 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 Федеральной службы по труду и занятости (службы), оказывающими государственные услуги в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, являются: Центрально-Черноземное, Северо-Западное, Северо-Кавказское, Поволжское, Волго-Вятское, Уральское, Западно-Сибирское, Восточно-Сибирское и Дальневосточное управления по урегулированию коллективных трудовых споров (Приказ Роструда от 02.03.2005 N 30).

**2.** Служба и ее территориальные органы не являются органами, рассматривающими коллективные трудовые споры и выносящими обязательные для сторон решения. Она призвана оказывать содействие их разрешению путем организации примирительных процедур. Это ее основная задача.

Трудовой кодекс прямо указывает, на каких стадиях спора и путем проведения каких мероприятий служба участвует в разрешении коллективного трудового спора.

Уже при выдвижении требований представители работников могут обратиться в соответствующий орган по урегулированию коллективных трудовых споров. На этом этапе коллективного трудового спора еще нет, и указанный орган лишь проверяет получение требований другой стороной (ст. 399 ТК). В случае необходимости работники службы или управления службы могут разъяснить представителям сторон порядок разрешения спора, их права и обязанности в соответствии с законодательством.

После начала коллективного трудового спора и работники, и работодатели могут обратиться в службу или управление службы для уведомительной регистрации спора (ст. 401 ТК). Роструд производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих при наличии обстоятельств, исключающих в силу положений ч. ч. 1 и 2 ст. 413 ТК проведение забастовки (п. 5.3.3 Положения о Федеральной службе по труду и занятости). Иные коллективные трудовые споры подлежат регистрации в управлениях по урегулированию коллективных трудовых споров.

Сама по себе уведомительная регистрация не влечет правовых последствий для сторон и не изменяет ни срока, ни порядка рассмотрения спора. Однако, пройдя эту процедуру, представители сторон получают возможность обращаться в соответствующий государственный орган за разъяснениями, получать консультации и т.п.

Государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров может рекомендовать посредника для участия в примирительных процедурах (ст. 403 ТК). В создании временного трудового арбитража он принимает непосредственное участие (см. коммент. к ст. 404).

Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора, связанное с организацией и проведением забастовки, также проходит под наблюдением указанного государственного органа.

Работодатель обязан предупредить службу (управление службы) о предстоящей забастовке (ст. 410 ТК). В случае приостановки забастовки соответствующий орган должен быть предупрежден о ее возобновлении (ст. 411 ТК).

**3.** Закон определяет функции службы и ее территориальных управлений, которые включают в себя не только организацию примирительных процедур, но и подготовку к ним, их финансирование, выявление причин и условий возникновения коллективных трудовых споров.

**4.** Служба и ее территориальные органы осуществляют уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров. На федеральном уровне производится регистрация коллективных трудовых споров, возникших:

- по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства;

- в организациях, финансируемых из федерального бюджета;

- в организациях и (или) при обстоятельствах, когда забастовка в соответствии с предписаниями законодательства не может быть проведена.

Другие споры регистрируются на уровне субъектов РФ.

Правовое значение такой регистрации заключается в том, что она позволяет определить количество коллективных трудовых споров, причины их возникновения и прогнозировать объявление забастовок. Эта информация, в свою очередь, делает возможными проведение аналитической работы и подготовку предложений по смягчению социальной напряженности в сфере труда.

**5.** В том случае, когда возникают сомнения в легитимности представительного органа работников или работодателей, государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров проверяют полномочия представителей. Для этого они могут истребовать для ознакомления соответствующие документы: устав профсоюза, органа общественной самодеятельности или объединения работодателей; локальные нормативные акты, определяющие положение представителей сторон; приказы и распоряжения руководителя; протоколы собраний (конференций) и др. Служба может проверить полномочия не только представительных органов, но и конкретных лиц, например, в том случае, когда руководитель организации своим приказом возложил полномочия по представительству интересов работодателя на своего заместителя или руководителя структурного подразделения.

**6.** Одной из важнейших функций службы является формирование списка трудовых арбитров и осуществление их подготовки. В соответствии с Положением служба организует подготовку трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров (п. 5.4.13 Положения).

К сожалению, ни Кодекс, ни Положение не упоминают о посредниках, хотя ранее действовавшая служба по урегулированию коллективных трудовых споров составляла список посредников, что нашло отражение в Рекомендациях N 58.

**7.** В целях содействия разрешению коллективных трудовых споров служба и ее территориальные органы оказывают работникам и работодателям методическую помощь. Прежде всего, это консультации и подготовка разъяснений о порядке и сроках рассмотрения спора, правах и обязанностях сторон. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров обобщают и распространяют отечественный и зарубежный опыт организации работы по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров.

За соответствующей помощью стороны имеют право обратиться на любом этапе коллективного трудового спора.

**8.** Функции государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров не исчерпываются участием в создании и деятельности примирительных органов. Они изучают и обобщают причины и условия возникновения коллективных трудовых споров.

На основании анализа имеющейся информации они подготавливают предложения по совершенствованию действующего законодательства о труде и изменению (корректировке) социально-экономической политики, в т.ч. разработке специальных программ по устранению причин возникновения коллективных трудовых споров.

Для осуществления этой функции указанные органы анализируют статистическую отчетность, данные уведомительной регистрации и другие сведения, подготавливают оперативную информацию о коллективных трудовых спорах, вносят предложения о проведении научно-исследовательских работ.

**9.** Основным принципом деятельности государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров является взаимодействие с представителями работников и работодателей.

В процессе организации примирительных процедур, реализации иных возложенных на них задач эти органы предоставляют имеющуюся информацию, оказывают помощь представителям сторон по созданию примирительных органов, проводят консультации и разъяснения.

При составлении списка трудовых арбитров могут учитываться предложения профессиональных союзов и объединений работодателей.

В ходе проведения забастовки взаимодействие представителей сторон и управлений службы приобретает особое значение, поскольку от этого зависит и обеспечение реализации конституционного права работников, и защита законных интересов других граждан. Согласованные действия сторон и указанных органов должны обеспечить продолжение переговорного процесса (и в конечном счете разрешение коллективного трудового спора) и выполнение минимума необходимых работ (услуг), с тем чтобы осуществление права на забастовку не нарушало прав и свобод других лиц.

Статья 408. Соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора

Комментарий к статье 408

**1.** Соглашения, заключаемые сторонами коллективного трудового спора в ходе его разрешения, можно разделить на две группы: соглашения об урегулировании спора, т.е. о его завершении на определенных - согласованных сторонами - условиях, и иные соглашения, например о создании временного трудового арбитража.

Соглашения могут заключаться на всех этапах разрешения коллективного трудового спора.

**2.** Для оформления соглашений установлена обязательная письменная форма.

Несоблюдение установленной формы влечет их недействительность.

В соответствии со ст. 418 ТК соглашения, принимаемые в связи с разрешением коллективного трудового спора, должны оформляться протоколами. Примерные формы таких протоколов предложены Рекомендациями Минтруда России N 57, 58, 59. Эти формы могут быть взяты за основу при оформлении достигнутых соглашений с учетом некоторых отмеченных ранее неточностей (см. коммент. к ст. ст. 402 - 404).

**3.** Выполнение достигнутых соглашений обязательно для сторон. Представители работодателя, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, несут ответственность согласно ст. 416 ТК.

В случае невозможности принудить работодателя к исполнению соглашения работники могут продолжить примирительные процедуры или объявить забастовку.

Статья 409. Право на забастовку

Комментарий к статье 409

**1.** Основным способом разрешения коллективного трудового спора законодатель признает примирительные процедуры. Забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора допускается лишь в случае неудовлетворительного исхода примирительных процедур либо невыполнения работодателем (представителем работодателей) соглашений, достигнутых в примирительной комиссии или при осуществлении посредничества, а также невыполнения решения трудового арбитража.

Право на забастовку может быть использовано в ходе разрешения коллективного трудового спора с целью вынудить работодателя заключить соглашение, удовлетворяющее требования работников. На практике именно такие забастовки составляют большинство. Забастовка может служить и средством обеспечения выполнения достигнутых соглашений. Однако, несмотря на прямое указание ТК, подобные забастовки практически не проводятся.

**2.** Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора провозглашено ст. 37 Конституции РФ, которая гласит: "Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку".

Конституционная формула права на забастовку основана на положениях актов международного права и включает в себя:

- признание забастовки как законного действия работников;

- обеспечение реализации права на забастовку путем создания системы государственных гарантий;

- отнесение забастовки к средствам разрешения коллективных трудовых споров;

- отнесение установления правового режима забастовки к компетенции федерального законодателя.

Характеризуя право на забастовку, необходимо подчеркнуть связь коллективных действий работников в защиту своих прав и охраняемых законом интересов с реализацией иных коллективных трудовых прав.

Право на забастовку Международная организация труда (МОТ) связывает с одним из фундаментальных прав трудящихся - правом на объединение, а также с правом на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений об условиях труда.

Европейская социальная хартия (в ред. 1996 г.) прямо указывает на связь права на забастовку с коллективно-договорным процессом. Пункт 4 ст. 6 Хартии предусматривает право трудящихся (работников) и работодателей на коллективные действия в случае конфликта интересов, включая право на забастовку. Возникновение конфликта интересов обычно связано с проведением коллективных переговоров о заключении коллективного договора или соглашения.

Статья 37 Конституции РФ, закрепляя право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, устанавливает, что они разрешаются с использованием способов, предусмотренных федеральным законодательством. Действующее федеральное законодательство в соответствии с требованиями международных трудовых стандартов предусматривает возможность использования забастовки лишь при разрешении коллективного трудового спора. Процедура рассмотрения индивидуальных трудовых споров, установленная гл. 60 ТК, не предполагает проведения забастовочных действий.

Важно подчеркнуть, что в основе своей право на забастовку - это коллективное право, предоставленное профсоюзу (объединению профсоюзов) и коллективу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) или индивидуального предпринимателя. Коллектив работников организации (обособленного структурного подразделения, индивидуального предпринимателя) наделен правом принять решение об объявлении забастовки, сроках и форме ее проведения, продолжительности и т.д. (ст. 410 ТК). В ином порядке и другими субъектами забастовка не может быть объявлена.

Забастовка исторически возникла и получила признание в качестве легального способа разрешения трудовых конфликтов именно как коллективная акция. Коллективный характер прекращения (приостановки) выполнения трудовых обязанностей вынуждает работодателя продолжить примирительные процедуры, принять меры по урегулированию существующих разногласий.

**3.** Возможность использования права на забастовку законодатель связывает с наличием определенных обстоятельств и условий, свидетельствующих о невозможности разрешения спора иными методами.

Право на забастовку реализуется в установленном законом порядке (ст. ст. 410 - 412 ТК) с соблюдением определенных условий, важнейшим из которых является предварительное проведение примирительных процедур.

Позиция российского законодателя, предписывающего до объявления забастовки создать органы по добровольному примирению, принять коллегиальное решение об объявлении забастовки, соблюдать общественный порядок и обеспечить сохранность имущества работодателя, в полной мере соответствует сложившимся в МОТ представлениям о должной реализации права на забастовку. В частности, комитет по свободе объединения считает обоснованными следующие условия организации и проведения забастовки:

- установление обязанности предварительного предупреждения о проведении забастовки;

- обязанность предварительного проведения примирительных процедур;

- наличие кворума и принятие решения об объявлении забастовки квалифицированным большинством;

- обязанность принять решение о проведении забастовки тайным голосованием;

- принятие мер, обеспечивающих безопасность и предупреждение несчастных случаев;

- обеспечение выполнения минимума необходимых работ (услуг) в случаях проведения забастовки в жизненно важных отраслях (службах);

- обеспечение свободы выбора для работников, не желающих участвовать в забастовке <1>.

--------------------------------

<1> См.: Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, 1996. P. 500 - 504, 506, 513, 554 - 558, 586.

**4.** Право на забастовку предполагает наличие возможности (права):

- свободно принять решение об объявлении забастовки;

- свободно решить вопрос о форме и продолжительности забастовки, выдвигаемых работодателю требованиях;

- беспрепятственно провести забастовку (обеспечивая при этом общественный порядок и не нарушая прав третьих лиц);

- приостановить или прекратить забастовку по решению органа, возглавляющего ее;

- пользоваться предусмотренными законодательством гарантиями (сохранение рабочих мест за бастующими работниками; запрещение локаута; запрещение привлекать к дисциплинарной ответственности работников, участвующих в забастовке).

**5.** Право на объявление забастовки принадлежит коллективу работников, однако существует и индивидуальный аспект - право каждого работника добровольно принять решение об участии или неучастии в забастовке.

Принуждение к участию или отказу от участия в забастовке не допускается. В соответствии со ст. 5.40 КоАП РФ такие действия, произведенные путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого, влекут наложение административного штрафа: на граждан - в размере от 500 до 1 000 руб.; на должностных лиц - от 1 000 до 2 000 руб.

**6.** Закон не предусматривает форм и процедур проведения забастовки. Должны ли бастующие работники находиться на своих рабочих местах, дома или собираться в здании (на территории) организации; должен ли орган, возглавляющий забастовку, постоянно находиться в организации, и другие вопросы, касающиеся порядка реализации права на забастовку, не решены законодательно. Это означает, что работникам предоставлена определенная свобода выбора: в зависимости от конкретных обстоятельств и условий они вправе самостоятельно определить характер забастовочных действий и порядок их осуществления.

На практике сложились две основные формы забастовки: производственная (когда бастующие проводят основную часть времени в производственных и административных помещениях организации) и домашняя (когда бастующие встречаются утром каждый день, получают необходимую информацию от органа, возглавляющего забастовку, обсуждают необходимые вопросы и расходятся по домам).

**7.** 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 некоторое распространение "директорскими" забастовками. Указанные забастовки фактически организовывались руководителем предприятия или по его прямому указанию для решения проблем, обычно связанных с взаимодействием данного предприятия с государственными органами управления.

"Директорская" забастовка, формально проводимая в защиту трудовых прав или интересов работников, по существу, была адресована органам исполнительной власти, которые призывались погасить задолженность по государственным заказам, оказать финансовую помощь предприятию, содействовать решению социальных проблем работников и т.п. Это своего рода косвенный способ давления на государство в интересах сторон трудовых отношений, которые в этой ситуации объединяются. В настоящее время подобные забастовки практически не проводятся.

В связи с тем, что законодательство признает право на забастовку лишь в случае возникновения коллективного трудового спора между работниками и работодателем (работодателями), была введена специальная оговорка, запрещающая недобросовестное использование этого способа коллективной защиты.

Статья 410. Объявление забастовки

Комментарий к статье 410

**1.** Решение об объявлении забастовки принимается не представителем работников, а непосредственно работниками. Для этого необходимо созвать собрание либо конференцию работников. Надо подчеркнуть, что ТК предоставляет право принять решение об объявлении забастовки трудовому коллективу индивидуального предпринимателя, организации в целом или ее обособленных структурных подразделений. Таким образом, возникновение коллективного трудового спора тесно увязывается с осуществлением коллективно-договорного регулирования.

Объявление забастовки работниками цеха, отдела, бригады и т.п. надо признать неправомерным.

**2.** Решение об объявлении забастовки вправе принять профсоюз (объединение профсоюзов). Это правило установлено для разрешения коллективных трудовых споров, которые возникают при заключении соглашений.

Порядок объявления забастовки профессиональными союзами и их объединениями не определен, т.е. они не связаны жесткими требованиями закона и вправе принять решение в том порядке, который установлен их уставами. Однако участие в забастовке работников конкретных организаций или индивидуальных предпринимателей определяется их решением.

В том случае, когда забастовка объявлена профессиональным союзом, например при возникновении разногласий на стадии заключения отраслевого соглашения, работники конкретных работодателей, участвующих в коллективных переговорах, принимают решение не об объявлении забастовки, а об участии в ней. Это принципиальное положение освобождает работников от соблюдения правила об обязательности проведения предварительных примирительных процедур. Внесение указанного изменения имеет исключительно важное значение, поскольку ликвидирует существовавший продолжительное время правовой пробел.

**3.** Решение об объявлении забастовки и об участии в забастовке, объявленной профсоюзом, принимается с соблюдением единой процедуры на общем собрании или конференции работников.

Собрание (конференция) созывается представительным органом, ранее уполномоченным работниками на разрешение коллективного трудового спора. На практике им может быть представительный орган: участвующий в коллективных переговорах (если спор возникает на стадии заключения коллективного договора, соглашения); заключивший коллективный договор, соглашение (если спор возникает по поводу невыполнения условий договорных актов); действующий у работодателя и выдвинувший требования по поводу установления или изменения условий труда (вне связи с коллективно-договорным регулированием) либо учета мнения при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

**4.** Представительный орган работников, участвующий в разрешении коллективного трудового спора (уполномоченный работниками на разрешение коллективного трудового спора), вправе выбрать способ объявления забастовки - собрание или конференцию.

**5.** Собрание (конференция) работников принимает решение об объявлении забастовки (участии в забастовке, объявленной профсоюзом) и об основных условиях ее проведения (дате и времени начала забастовки, ее продолжительности и т.д.). Ни представительные органы работников, ни специально созданный орган, возглавляющий забастовку, не должны определять условия проведения забастовки. На это, в частности, указала Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ (дело N 78-Г97-13), толкуя аналогичную норму ранее действовавшего законодательства.

Рассматривая кассационную жалобу профсоюза авиадиспетчеров на решение Санкт-Петербургского городского суда о признании незаконной забастовки авиационных диспетчеров службы движения акционерного предприятия "Пулково", Судебная коллегия установила, что конференция профсоюза приняла решение об объявлении забастовки и избрала стачечный комитет, которому делегировала право определить начало забастовки и другие условия ее проведения. Однако нормы по поводу процедуры объявления и проведения забастовки являются императивными и не подлежат расширительному толкованию, поскольку в зависимости от соблюдения этих процедур решается вопрос о законности объявленной либо проведенной забастовки.

**6.** Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствовало более половины от общего числа работников. Иные критерии правомочности установлены для конференции: она является правомочной в случае присутствия не менее 2/3 делегатов конференции.

Решение об объявлении забастовки (участии в забастовке, объявленной профсоюзом) может быть принято, если за него проголосовала половина присутствующих на собрании (конференции).

Закон не устанавливает специальных требований к процедуре голосования (тайное или открытое). Эти вопросы решаются собранием (конференцией).

Решение оформляется в письменной форме.

Судебная практика внимательно относится к соблюдению требований, предусмотренных для проведения собрания (конференции) работников. При рассмотрении дел о признании забастовок незаконными проверяется наличие кворума на собрании (конференции), сам факт проведения собрания (конференции), состав участников (в судебных решениях (решение Ленинградского областного суда от 05.03.2012 по делу N 3-6/2012) отмечаются случаи, когда в собраниях по выдвижению кандидатов на конференцию участвуют не только работники организации, но и посторонние лица), их информированность о наличии коллективного трудового спора и предложении представительного органа о проведении забастовки.

**7.** На работодателя возлагается обязанность оказать представительному органу работников содействие в проведении собрания (конференции): предоставить помещение, необходимые средства оргтехники и т.п. По соглашению сторон работодатель может освободить работников от работы на время проведения собрания (конференции) и т.п. Должностные лица организации не могут препятствовать проведению собрания (конференции), в т.ч. запретить нахождение в помещениях организации во внерабочее время, если это связано с участием в работе собрания (конференции).

**8.** Если в связи с особым характером организации труда проведение собрания (конференции) невозможно, представительный орган вправе воспользоваться иным способом утверждения своего решения об объявлении забастовки - собрать подписи более половины работников индивидуального предпринимателя, организации или обособленного структурного подразделения.

Такая форма объявления забастовки может использоваться в исключительных случаях, например при объявлении забастовки работниками с разъездным характером работы, работниками транспортных предприятий, работающими вахтовым методом.

**9.** Специальные правила действуют при объявлении предупредительной забастовки.

Предупредительная забастовка представляет собой особую акцию, демонстрирующую готовность работников добиться удовлетворения своих требований. Она может быть объявлена в ходе проведения примирительных процедур, но не ранее чем после трех календарных дней работы примирительной комиссии на локальном уровне и четырех календарных дней работы примирительной комиссии на иных уровнях социального партнерства. Прибегнуть к такой забастовке можно лишь один раз за все время рассмотрения коллективного трудового спора. При этом ее продолжительность не должна превышать один час.

Представительный орган работников предупреждает работодателя о проведении предупредительной забастовки в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня до ее начала, если спор возник и рассматривается на локальном уровне, и не позднее чем за три рабочих дня в случае возникновения спора на иных уровнях социального партнерства.

Предупредительная забастовка может быть признана незаконной по основаниям, предусмотренным ст. 413 ТК.

Комментируемая статья устанавливает специальный режим предупредительной забастовки, однако судебная практика исходит из того, что для ее объявления необходим созыв общего собрания (конференции) или (в случае невозможности их проведения) утверждение решения представительного органа работников путем сбора подписей работников в поддержку проведения забастовки.

**10.** Часть 8 комментируемой статьи предусматривает письменное предупреждение работодателя о предстоящей забастовке. Это необходимо для того, чтобы уменьшить неблагоприятные (экономические, финансовые, коммерческие, социальные) последствия забастовки.

За пять рабочих дней (срок предупреждения) руководитель организации, филиала или представительства должен известить о забастовке государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в необходимых случаях - предупредить орган исполнительной власти или орган местного самоуправления для решения вопроса о минимуме необходимых работ (услуг) (см. коммент. к ст. 412).

В этот период руководство организации или ее обособленных структурных подразделений, индивидуальный предприниматель могут принять необходимые управленческие решения по предотвращению простоя работников, не желающих участвовать в забастовке, известить поставщиков и потребителей, предпринять иные меры, позволяющие сохранить деловые связи, конкурентоспособность и рентабельность организации.

О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней.

**11.** Законом не решен вопрос о том, имеет ли право работодатель после предупреждения о предстоящей забастовке принять временных работников, которые будут выполнять трудовые обязанности бастующих. Прямого запрета подобных действий нет.

В то же время выполнение трудовых обязанностей бастующих другими работниками практически сводит к нулю эффект забастовки. Недаром некоторые профсоюзы рекомендуют своим членам занимать рабочие места и препятствовать использованию оборудования организации для продолжения работы. Очевидно, что добросовестное поведение работодателя должно заключаться в проведении переговоров с органом, возглавляющим забастовку, и в отказе от тех преимуществ, которые были созданы имеющимися пробелами в законодательстве.

Кроме того, надо учитывать мнение Комитета по свободе объединения МОТ, который считает возможным замену бастующих другими работниками лишь в случаях, когда проводится незаконная забастовка в организациях, где забастовки запрещены законом, или возникает угроза общенационального (общегосударственного) кризиса (Свобода объединения: дайджест решений и принципов, сформулированных Комитетом по свободе объединения МОТ. Женева, § 570, 574).

Прием на работу других работников вместо участвующих в законной забастовке признается нарушением права на забастовку и свободное осуществление профсоюзных прав (Свобода объединения и коллективные переговоры. Женева, 1994. § 175).

**12.** Условие об обязательном предупреждении работодателя (и о сроке этого предупреждения) является одним из важнейших элементов порядка объявления забастовки. Несоблюдение этого требования может повлечь признание забастовки незаконной (см. коммент. к ст. 413).

**13**. Работодатель может быть извещен о предстоящей забастовке путем передачи копии решения об объявлении забастовки. Комментируемая статья предусматривает перечень сведений, обязательных для включения в решение. К их числу относится описание предмета спора, т.е. разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки. Следует отметить, что на этапе объявления забастовки требования работников нельзя изменить или дополнить. Это лишь те разногласия, по поводу которых стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур.

В решении указываются дата и время начала забастовки, определяется предполагаемое количество участников. Поскольку участие в забастовке является добровольным, работники, даже проголосовавшие за ее объявление, могут отказаться от участия в ней. Поэтому список участников забастовки или точное их число указать невозможно. Вместе с тем ориентировочные цифры должны быть сообщены работодателю, чтобы обеспечить возможность организации производственного процесса на тех участках, где работники не бастуют.

Наименование органа, возглавляющего забастовку, и его состав также должны найти отражение в решении об объявлении забастовки.

Это важно для определения ответственных лиц по участию в переговорах в период проведения забастовки, по достижению соглашения относительно минимума необходимых работ (услуг), выполнения иных обязанностей, предусмотренных ст. 412 ТК.

В необходимых случаях в решении должны содержаться предложения по минимуму необходимых работ (услуг) (см. коммент. к ст. 412).

**14.** Забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения о ее объявлении. Это своего рода гарантия от злоупотребления работниками своими правами. Если установленное требование не выполняется, забастовка может быть признана незаконной (см. коммент. к ст. 413).

Работники, пропустившие двухмесячный срок, должны вернуться к примирительным процедурам, т.е. вновь создать примирительную комиссию и т.д.

**15**. Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Предупреждение необходимо для того, чтобы соответствующий государственный орган имел возможность своевременно оказать сторонам содействие в организации примирительных процедур.

Статья 411. Орган, возглавляющий забастовку

Комментарий к статье 411

**1.** Забастовку возглавляет представительный орган работников, уполномоченный работниками на разрешение коллективного трудового спора (см. коммент. к ст. 410). Этот орган осуществляет руководство участвующими в забастовке и выполняет обязанности, предусмотренные ст. 412 ТК.

**2.** Орган, возглавляющий забастовку, обладает широким кругом полномочий для продолжения поиска взаимоприемлемого решения коллективного трудового спора.

Он может созывать собрания (конференции) работников для принятия принципиальных решений, например о досрочном прекращении забастовки, об организации выполнения минимума необходимых работ (услуг).

**3.** Орган, возглавляющий забастовку, вправе получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, прежде всего касающимся предмета коллективного трудового спора. Закон не предусматривает перечня сведений, которые должны предоставляться работникам в ходе проведения забастовки. Характер и объем информации определяются по соглашению сторон заранее (например, в коллективном договоре) или в процессе разрешения коллективного трудового спора (см. коммент. к ст. ст. 37, 53).

Следует иметь в виду, что главная цель деятельности органа, возглавляющего забастовку, - достичь соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. Поэтому информация, в которой он нуждается, связана с существующими разногласиями и возможностями их преодоления.

**4.** Орган, возглавляющий забастовку, имеет право привлекать для участия в рассмотрении спора специалистов, которые дают объяснения и готовят заключения по спорным экономическим, финансовым, техническим и другим вопросам. Оплата их труда производится этим же органом. Трудовой кодекс не возлагает на работодателя обязанности нести дополнительные расходы, в т.ч. по оплате таких специалистов.

**5.** Орган, возглавляющий забастовку, своим решением может приостановить забастовку, например, для выполнения общественно необходимых работ или в связи с тем, что удалось достигнуть определенных соглашений с работодателем. Специальные условия, которые должны служить основанием такой приостановки, ТК не предусмотрены. Следовательно, в зависимости от конкретных обстоятельств орган, возглавляющий забастовку, принимает решение по собственному выбору.

Буквальное толкование нормы ч. 3 комментируемой статьи приводит к выводу о том, что забастовка может быть приостановлена один раз.

Приостановку не следует отождествлять с прекращением забастовки. Это временная мера, используемая, как правило, с заранее определенным сроком. Истечение срока связывается с установленной календарной датой или каким-либо событием.

Возможность возобновления забастовки не связана с какими-либо условиями. Представитель работников должен лишь предупредить о возобновлении забастовки работодателя и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров не позднее чем за два рабочих дня, а в тех случаях, когда забастовка объявлена профессиональным союзом, - за три рабочих дня.

Решение приостановить забастовку лучше оформить в письменной форме и известить об этом решении представителей работодателя.

На практике работники прибегают к приостановке забастовки крайне редко.

Статья 412. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

Комментарий к статье 412

**1.** Выполнение обязанностей, предусмотренных комментируемой статьей, имеет большое значение. Если забастовка проводилась без учета требований ст. 412, она является незаконной и прекращается по решению суда.

**2.** Главной обязанностью сторон в период проведения забастовки признается продолжение разрешения спора путем проведения переговоров.

Как правило, переговоры проводятся между представителем работодателя и органом, возглавляющим забастовку. Уклонение от участия в переговорах во время забастовки влечет ответственность представителей работодателя в соответствии со ст. 416 ТК.

Переговоры в период проведения забастовки обычно заканчиваются заключением соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. В этом случае забастовка прекращается.

**3.** Часть 2 комментируемой статьи конкретизирует положение Конституции РФ об осуществлении прав и свобод человека и гражданина без нарушения прав и свобод других лиц. Реализация работниками права на коллективный трудовой спор и на забастовку не должна повлечь неблагоприятных последствий для других лиц. В частности, необходимо соблюдать общественный порядок, принять меры по сохранности имущества работодателя и других лиц (например, личного имущества работников, находящегося в организации), обеспечению гарантий жизни и здоровья граждан.

Указанные обязанности несет, прежде всего, организатор коллективных действий - орган, возглавляющий забастовку. Однако и работодатель, и органы исполнительной власти, и органы местного самоуправления должны прилагать усилия и координировать свои действия с целью не допустить злоупотреблений своими правами и нарушений прав и свобод других лиц. В частности, в период забастовки должна быть обеспечена работа машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Международная организация труда (МОТ) считает правомерным установление такого рода требований для бастующих. Это "минимум работ, обеспечивающих безопасность". Он устанавливается для того, чтобы предотвратить гибель и причинение вреда здоровью людей, несчастные случаи на производстве, разрушение и порчу машин и оборудования.

Закон не устанавливает порядка определения и примерного набора мер, которые должны быть предприняты для обеспечения работы машин и оборудования. Однако в числе ответственных субъектов называются все участники системы социального партнерства. Это дает основание предположить, что комплекс предусмотренных законом мер должен определяться по соглашению сторон с участием органов исполнительной власти и органов местного самоуправления.

**4.** Работники организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, проводя забастовку, должны обеспечить минимум необходимых работ (услуг). Основной задачей установления такого условия является необходимость предусмотреть гарантии защиты прав и законных интересов других граждан в строгом соответствии со ст. 17 Конституции РФ и положениями Всеобщей декларации прав человека.

**5.** Для определения организаций и производств, где необходимо предусматривать минимум необходимых работ (услуг), важно учитывать позицию МОТ, которая относит к жизненно важным службам в строгом смысле слова больницы, организации, обеспечивающие снабжение населения электричеством, водой, предприятия связи и контроля за воздушным движением <1>.

--------------------------------

<1> См.: Свобода объединения: дайджест решений и принципов, сформулированных Комитетом по свободе объединения МОТ. Женева, 1996. § 544.

Однако эти организации не исчерпывают перечня предприятий, производств, служб, где возможно установление минимума необходимых работ (услуг). Комитет по свободе объединения указывает, что минимум необходимых работ (услуг) может определяться и в случаях, когда продолжительность или масштаб забастовки могут привести к возникновению угрозы нормальным условиям жизни населения, а также при организации забастовки работниками общественных служб исключительной важности <1>.

--------------------------------

<1> Там же. § 556.

Часть 3 ст. 412 не предлагает конкретного перечня производств и сфер деятельности, которые необходимо отнести к обеспечивающим жизненно важные интересы общества. Предлагаются лишь некоторые общие критерии, например связь деятельности организаций с безопасностью людей и обеспечением их здоровья.

На практике к организациям, связанным с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, относят: медицинские учреждения; предприятия связи, транспорта; предприятия по производству, транспортировке, распределению электроэнергии, газа, воды; некоторые коммунальные службы и т.д. Например, требуется определение и соблюдение минимума необходимых работ (услуг) при проведении забастовки летным составом Аэрофлота (БВС РФ. 1999. N 10), работниками тепловой электростанции (БВС РФ. 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", возглавляющему забастовку трудового коллектива МП "Медавтотранс", о признании забастовки незаконной).

Международная организация труда 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. <1>.

--------------------------------

<1> Там же. § 563 - 568.

**6.** Минимум необходимых работ (услуг) представляет собой перечень работ, которые должны выполняться в период забастовки, с тем чтобы предотвратить причинение вреда жизни и здоровью, безопасности людей и жизненно важным интересам общества.

Исторически идея установления минимума необходимых работ (услуг) появилась как альтернатива ограничению или запрещению забастовок в организациях, связанных с обслуживанием населения (медицинские, транспортные и проч.) либо являющихся ключевыми в национальной экономике (энергетика). Требование законодательства об определении минимума необходимых работ (услуг) в ряде организаций, по существу, расширяет возможности работников по реализации права на забастовку. Так, по законодательству СССР (ст. 12 Закона СССР от 20.05.1991 N 2179-1 "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" (утратил силу)) не допускались забастовки на предприятиях и в организациях железнодорожного транспорта, городского общественного транспорта, гражданской авиации, энергетики. Теперь большинство работников указанных организаций могут проводить забастовку с соблюдением правила о минимуме необходимых работ (услуг).

Для более четкого и быстрого определения таких работ (услуг) в каждом конкретном случае и создания, с одной стороны, гарантий реализации права на забастовку, а с другой - гарантий прав и законных интересов других граждан ч. 3 комментируемой статьи предусматривает разработку и утверждение перечня минимума необходимых работ (услуг) в каждой отрасли (подотрасли) экономики. Такой перечень утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли, по согласованию с общероссийскими профсоюзами, действующими на этом уровне.

**7.** Порядок разработки и утверждения перечня необходимых работ (услуг) определен Постановлением Правительства РФ от 17.12.2002 N 901 "О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах".

Указанным Постановлением утверждены Правила разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах.

В соответствии с Правилами (п. 2) перечень работ разрабатывается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, с участием всех действующих в этой отрасли (подотрасли) экономики общероссийских профессиональных союзов и объединений работодателей.

Подготовленный проект перечня работ направляется федеральным органом исполнительной власти в профсоюзы на согласование.

Руководители профсоюзов или уполномоченные ими заместители обязаны в 10-дневный срок согласовать (завизировать) перечень работ или согласовать его с замечаниями (мотивированными возражениями) и направить в федеральный орган исполнительной власти.

Если в указанный срок профсоюзы не направили в федеральный орган исполнительной власти согласованный (завизированный) перечень работ, то он считается согласованным (п. 4 Правил).

При наличии разногласий предпринимаются попытки их урегулировать: проводятся дополнительные обсуждения, могут создаваться согласительные комиссии с участием посредников (п. 5 Правил).

Перечень работ, согласованный с профсоюзами, утверждается федеральным органом исполнительной власти (п. 6 Правил).

Изменения и дополнения вносятся в перечень работ в порядке, установленном для его разработки и утверждения (п. 7 Правил).

В настоящее время приняты и действуют федеральные перечни в различных отраслях экономики:

Перечень минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в организациях, подведомственных МПР России, в период проведения забастовок, утв. Приказом МПР России от N 330;

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в химической и нефтехимической промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, утв. Приказом Минпромнауки России от 24.04.2003 N 106;

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в металлургической отрасли, обеспечиваемых в период проведения забастовок, утв. Приказом Минпромнауки России от 15.05.2003 N 118;

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в угольной отрасли, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, утв. Приказом Минэнерго России от 20.05.2003 N 193;

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, утв. Приказом Минпромэнерго России от 27.03.2006 N 57;

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в судостроительной промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, утв. Приказом Минпромторга России от 28.06.2011 N 870, и др.

**8.** На основе федерального перечня орган исполнительной власти субъекта РФ по согласованию с соответствующими территориальными объединениями профсоюзов разрабатывает и утверждает региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), действующие на территории соответствующего субъекта РФ. Региональные перечни также строятся по отраслевому принципу. Например, Постановление Правительства Республики Коми от 21.01.2004 N 9 "О разработке и утверждении перечней минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах соответствующих отраслей (подотраслей) экономики Республики Коми, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества" (в ред. от 18.06.2018) предоставляет право разрабатывать и утверждать соответствующие перечни республиканским министерствам и ведомствам, координирующим работу конкретных отраслей экономики.

**9.** Минимум необходимых работ (услуг) у конкретного работодателя или в обособленном структурном подразделении организации определяется по соглашению сторон до начала забастовки - в трехдневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Срок исчисляется в календарных днях, поскольку в законе не оговорено иное.

**10.** Кодексом установлены два критерия определения круга необходимых работ (услуг): во-первых, во время забастовки выполняются только те работы (оказываются услуги), приостановка которых может повлечь создание угрозы жизни или причинения вреда здоровью людей; во-вторых, круг работ (услуг) определяется указанными перечнями, которые не подлежат расширительному толкованию, т.е. работников нельзя обязать выполнять работы, которые не предусмотрены федеральными или региональными перечнями.

**11.** В разработке соглашения обязательно участвует орган местного самоуправления. Он выступает как представитель незаинтересованных граждан, права которых не должны быть ущемлены в ходе проведения забастовки. Именно поэтому ему предоставлены полномочия в решении вопроса об определении минимума необходимых работ (услуг).

Если стороны не могут прийти к соглашению, к решению данного вопроса подключается орган исполнительной власти субъекта РФ. Он устанавливает минимум необходимых работ (услуг) и оформляет своим решением (постановлением, распоряжением). С этого момента указанные в таком документе объемы работ (услуг) и порядок (режим) их выполнения становятся обязательными для работников, объявивших забастовку.

**12.** Решение органа исполнительной власти субъекта РФ может быть обжаловано в суд. Такого рода дела рассматриваются в особом порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством для дел, возникающих из публичных правоотношений (ст. 245 ГПК РФ).

В соответствии со ст. 246 ГПК РФ дела, возникающие из публичных правоотношений, рассматриваются и разрешаются судьей единолично по общим правилам искового производства с особенностями, установленными гл. 24 - 26 ГПК РФ. К таким особенностям необходимо отнести, в частности, возложение обязанности по доказыванию законности оспариваемых решений, действий (бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления на органы, которые приняли оспариваемые решения или совершили оспариваемые действия (бездействие) (ст. 249 ГПК РФ).

**13.** Работники, решившие принять участие в забастовке, но направленные на выполнение минимума необходимых работ (услуг), пользуются гарантиями, предусмотренными ст. 414 ТК. Их труд оплачивается в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором, соглашением (см. коммент. к ст. 414).

**14.** Невыполнение требования закона об обеспечении минимума работ (услуг) в установленном для конкретного случая размере влечет крайне неблагоприятные последствия для работников. В этом случае забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований.

Статья 413. Незаконные забастовки

Комментарий к статье 413

**1.** Основания признать забастовку незаконной, предусмотренные ч. 1 комментируемой статьи, основаны на положениях ст. 55 Конституции РФ, допускающей ограничение прав и свобод человека и гражданина федеральным законом в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

**2.** Ограничения реализации права работников на забастовку установлены: во-первых, для работников всех организаций в особых условиях (военное или чрезвычайное положение); во-вторых, для работников организаций, прямо связанных с обеспечением обороны страны, безопасности государства и населения; в-третьих, для работников в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, если проведение забастовки создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

**3.** Первое ограничение установлено по единственному критерию - существование указанных в законе условий. Оно распространяется на работников любых организаций. Например, в условиях чрезвычайного положения действует ст. 11 **Закона о чрезвычайном положении**.

В соответствии с указанной нормой на период действия чрезвычайного положения в качестве одного из временных ограничений может быть запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций, а также запрет или ограничение проведения собраний, митингов и демонстраций, шествий и пикетирования. Эти ограничения предусматриваются указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения.

Решение о введении ограничений принимается Президентом РФ самостоятельно либо по ходатайству коменданта территории, на которой введено чрезвычайное положение (ст. 18 **Закона о чрезвычайном положении**).

Разрешение коллективного трудового спора, возникшего или продолжающегося в период действия чрезвычайного положения, если указом Президента РФ установлены упомянутые ограничения, должно быть отложено или завершено на дозабастовочной стадии рассмотрения.

**4.** Угроза обороне страны может возникнуть исключительно в военное время (в период ведения боевых действий или введения военного положения), поскольку только в этот период реально осуществляется оборона.

Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 N 1-ФКЗ "О военном положении" предусматривает возможность ограничения права на забастовку в период введения военного положения. В соответствии со ст. 7 Закона на территории, на которой введено военное положение на основании указов Президента РФ, запрещается проводить забастовки и использовать иные способы приостановления или прекращения деятельности организаций.

**5.** Безопасность государства - понятие более широкое; оно включает, в частности, обороноспособность страны, создание режима соблюдения прав всех граждан государства.

Под безопасностью населения надо понимать и охрану жизни и здоровья граждан, и защиту людей в чрезвычайных обстоятельствах (стихийные бедствия, пожары и т.п.), и правовую защиту (деятельность правоохранительных органов).

Норма ч. 1 комментируемой статьи исходит из того, что приостановка деятельности указанных в ней организаций всегда создает угрозу важным и охраняемым интересам общества, поэтому работникам таких организаций проведение забастовки запрещено независимо от наличия других обстоятельств.

**6.** В организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, забастовки запрещаются лишь в том случае, когда они создают угрозу конституционно значимым общественным интересам.

Используя конституционную формулировку, ТК устанавливает два критерия для запрещения забастовок (признания их незаконными): 1) принадлежность к определенной категории работников; 2) создание забастовкой угрозы обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. Указанные критерии применяются одновременно.

Такой подход обеспечивает необходимое согласование между защитой профессиональных интересов, которая осуществляется с помощью забастовки, и соблюдением общественных интересов.

При решении вопроса о признании забастовки незаконной на основании критериев, предусмотренных комментируемой статьей, необходимо учитывать, что ограничения права на забастовку объективно обусловлены характером деятельности указанных категорий работников и возможными последствиями прекращения ими работы. Однако в каждом конкретном случае подлежит специальному исследованию факт существования угрозы обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей, поскольку именно наличие такой угрозы позволяет сделать вывод о том, что могут быть нарушены конституционно охраняемые общественные интересы.

**7.** Федеральные законы могут ограничивать право на забастовку. Однако введение ограничений возможно лишь при строгом соблюдении Конституции РФ.

Как отметил Конституционный Суд РФ в Постановлении от 17.05.1995 N 5-П "По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" (в ред. от 20 мая 1991 года) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации", ограничение права на забастовку не противоречит общепризнанным принципам и нормам международного права. Исходя из положений Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах запрет права на забастовку допустим в отношении лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции и администрации государства (ч. 2 ст. 8), а в отношении других лиц ограничения возможны, если они необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других лиц (п. "с" ч. 1 ст. 8). При этом регламентация права на забастовку международно-правовыми актами о правах человека отнесена к сфере внутреннего законодательства. Но это законодательство не должно выходить за пределы допускаемых данными актами ограничений.

Возможность ограничения права на забастовку отдельных категорий работников с учетом характера их деятельности и предлагаемых последствий прекращения ими работы прямо вытекает из положений ч. 3 ст. 17 Конституции РФ, предусматривающей, что осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц, а также ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, в соответствии с которой права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Тем самым Конституция РФ определяет для законодателя рамки возможных ограничений.

Выработанный Конституционным Судом РФ подход по вопросу о возможности ограничения права на забастовку в полной мере поддержан Верховным Судом РФ. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 N 8 "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" подчеркивается: ограничение права на забастовку допустимо лишь для тех категорий работников, в отношении которых с учетом характера их деятельности и возможных последствий прекращения ими работы необходимость запрета на проведение забастовки прямо вытекает из названных выше положений Конституции РФ. Ограничение права на забастовку большего круга работников, чем это необходимо для достижения целей, указанных в ч. 3 ст. 17 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, неправомерно.

Используя предусмотренное Конституцией РФ право, федеральный законодатель ввел некоторые ограничения права на забастовку. К ним относятся:

- запрещение прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора для государственных гражданских служащих (п. 15 ч. 1 ст. 17 **Закона о государственной гражданской службе**);

- недопустимость забастовок авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание (управление) воздушного движения (п. 1 ст. 52 ВК РФ);

- недопустимость забастовок работников ядерных установок и пунктов хранения, если в результате их проведения может произойти нарушение работоспособности ядерной установки или пункта хранения, будет затруднено выполнение работниками ядерных установок или пунктов хранения своих служебных обязанностей либо будут иметь место иные угрозы безопасности населения, окружающей среды, здоровью, правам и законным интересам других лиц (ст. 39 Закона об использовании атомной энергии);

- недопустимость прекращения работы как средства разрешения коллективного трудового спора в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях (п. 3 ст. 11 Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей");

- запрещение муниципальным служащим прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования трудового спора (п. 14 ч. 1 ст. 14 **Закона о муниципальной службе**).

**8.** Не все ограничения, установленные федеральным законодательством, представляются абсолютно бесспорными с точки зрения применения конституционных принципов установления пределов прав и свобод человека. Так, МОТ признает возможным запретить участие в забастовках только тем государственным служащим, которые реализуют властные полномочия от имени государства. Конституция РФ, как уже отмечалось, допускает ограничение прав лишь:

1) для защиты определенных социальных ценностей (основ конституционного строя и др.);

2) в той мере, в какой это необходимо для обеспечения защиты этих ценностей.

Тем не менее **Закон о государственной гражданской службе** запрещает участие в забастовках всем без исключения гражданским служащим, а **Закон о муниципальной службе** - всем муниципальным служащим. Ограничение организации и проведения забастовок предусмотрено и для работников железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей (отправителей) и грузополучателей (получателей) на железнодорожном транспорте общего пользования (ст. 26 **Закона о железнодорожном транспорте**).

**9.** В **Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2** (п. 59) среди оснований для признания забастовки незаконной в случае нарушения сроков, процедур и требований, установленных ТК, называются следующие:

- не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (ст. ст. 401 - 404);

- решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (ч. 3 ст. 410);

- за решение о проведении забастовки проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции);

- за утверждение решения о проведении забастовки (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (ч. 5 ст. 410);

- не был обеспечен минимум необходимых работ в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (ч. ч. 3 - 8 ст. 412);

- работодатель не был предупрежден в письменной форме о начале предстоящей забастовки в установленный Кодексом срок (ч. 8 ст. 410).

К этому перечню необходимо добавить такое основание, как проведение забастовки позднее чем через два месяца после ее объявления (см. коммент. к ст. 410).

**10.** Важнейшим и наиболее распространенным на практике основанием признания забастовки незаконной является нарушение процедур разрешения коллективного трудового спора. К ним 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);

- объявление забастовки с нарушением порядка, предусмотренного ст. 410 ТК;

- невыполнение требований ст. 412 ТК об обеспечении общественного порядка, сохранности имущества, продолжения работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей;

- организация забастовки представителями работодателя (ч. 5 ст. 409 ТК) и др.

**11.** Судебная практика исходит из того, что порядок проведения примирительных процедур и объявления забастовки должен соблюдаться неукоснительно. Забастовки, объявленные без прохождения примирительных процедур, признаются незаконными (Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 26.08.2005 N 93-Г05-14; от 07.09.2012 N 83-АПГ12-5; от 25.05.2015 N 3-АПГ15-2).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отмечала, что выдвижение требований работниками, которые составляют менее половины работающих в организации, а также избрание забастовочного комитета при отсутствии кворума и уведомление работодателя о начале забастовки в тот день, когда она началась, являются нарушением требований, предусмотренных положениями трудового законодательства и влекут признание забастовки незаконной (Апелляционное определение от 04.04.2016 N 4-АПГ16-3). Как следует из Апелляционного определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.08.2015 N 33-АПГ15-19, нарушение срока уведомления работодателя о возобновлении забастовки после ее приостановления даже на один день также влечет признание забастовки незаконной. Такие же последствия наступают, если делегаты на конференцию были избраны с нарушением установленных ч. ч. 3, 4 ст. 410 ТК требований к порядку проведения общего собрания работников и порядку принятия собранием решений (Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 17.08.2015 N 18-АПГ15-20).

**12.** Необеспечение минимума необходимых работ (услуг) может повлечь приостановление забастовки судом до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований.

В соответствии с предусмотренными комментируемой статьей правилами отсутствие согласованного минимума работ (услуг), т.е. проведение забастовки без достижения соответствующего соглашения, будет являться нарушением установленных законом требований к проведению забастовки (ч. 3 ст. 413 ТК) и, следовательно, может повлечь признание забастовки незаконной. Невыполнение же или выполнение не в полном объеме согласованного круга работ (услуг) влечет приостановление забастовки.

Важно отметить, что судебная практика о признании забастовок незаконными неизменно проверяет обстоятельства, связанные с определением минимума необходимых работ (услуг). Проведение забастовки, в т.ч. предупредительной, в отсутствие соответствующего соглашения рассматривается как признак ее незаконности (Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25.05.2012 N 33-АПГ12-2, решение Ленинградского областного суда от 05.03.2012 по делу N 3-6/2012).

**13.** Дела о признании забастовок незаконными отнесены к компетенции верховных судов республик, краевых, областных судов, судов городов федерального значения, судов автономных областей и автономных округов. Они рассматриваются в порядке искового производства по заявлению работодателя или прокурора, который выступает в защиту прав граждан и охраняемых законом интересов общества или государства (п. 3 ст. 35 **Закона о прокуратуре**).

**14.** Гражданско-процессуальное законодательство не предусматривает каких-либо особенностей рассмотрения дел о признании забастовок незаконными. Они рассматриваются в исковом порядке.

**15.** В ходе судебного разбирательства возможно заключение мирового соглашения. В судебной практике подобные случаи встречаются. Например, судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда утвердила мировое соглашение между Федеральной авиационной службой России и Федерацией профсоюзов авиадиспетчеров России, согласно которому Федерация профсоюзов признала ошибочность направления требований к Федеральной авиационной службе и частичное нарушение порядка их выдвижения, а Федеральная авиационная служба отказалась от исковых требований.

**16.** Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку. Этот орган участвует в процессе рассмотрения дела о признании забастовки незаконной как представитель работников (ответчик), владеет информацией о совершаемых процессуальных действиях, представленных доказательствах и о принятом решении. Он обязан информировать работников о вынесенном судом решении немедленно (в день вынесения решения). Это имеет существенное значение в случае признания забастовки незаконной, поскольку работники должны на следующий день после принятия решения прекратить ее.

Указанное требование должно относиться и к доведению до работников решения суда о приостановке или об отсрочке забастовки.

**17.** Часть 6 комментируемой статьи содержит определенную неточность: с одной стороны, решение суда о признании забастовки незаконной подлежит немедленному исполнению, с другой - оно должно вступить в законную силу.

Эта неточность с успехом преодолевается правоприменительной практикой. Решение суда о признании забастовки незаконной исполняется немедленно, т.е. до вступления в законную силу (см. коммент. к ст. 417).

**18.** Признание забастовки незаконной влечет немедленное ее прекращение или отказ от проведения забастовки, если она была объявлена, но еще не начата. В такой ситуации коллективный трудовой спор должен разрешаться путем возобновления примирительных процедур или проведения переговоров.

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).

**19.** Признание незаконной предупредительной забастовки практически не прерывает рассмотрения коллективного трудового спора с использованием примирительных процедур и имеет значение лишь для оценки действий работников и их представителей, поскольку такая забастовка непродолжительна и, как правило, уже завершена к моменту рассмотрения спора судом.

**20.** Часть 7 комментируемой статьи предусматривает возможность отсрочки или приостановления забастовки. Решение об этом принимает суд.

Основанием для таких действий может служить только создание непосредственной угрозы жизни и здоровью людей.

Законодательство не устанавливает конкретного механизма отсрочки (приостановления) забастовки: в каком порядке, по чьей инициативе принимается такое решение, как оно должно исполняться. Основываясь на судебной практике, можно предположить, что приостановление начавшейся или отсрочка еще не начавшейся забастовки на срок до 15 дней возможны в процессе рассмотрения или подготовки к рассмотрению дела о признании забастовки незаконной при наличии обстоятельств, позволяющих опасаться причинения вреда жизни и здоровью людей.

**21.** Правом приостановить забастовку наделено также Правительство РФ. Оно может вынести соответствующее решение в случаях, имеющих особую роль для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации в целом или отдельных территорий. В этих случаях забастовка может быть приостановлена максимум на 10 календарных дней до рассмотрения вопроса соответствующим судом.

Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

Комментарий к статье 414

**1.** Участие работника в забастовке, т.е. отказ от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора, является правомерным действием и не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, тем более забастовочные действия не должны служить основанием увольнения.

Признание права на забастовку предполагает предоставление трудящимся таких гарантий, которые обеспечили бы уменьшение неблагоприятных последствий в связи с реализацией данного права. Это в первую очередь обеспечение стабильности трудовых отношений.

В докладе Комитета экспертов МОТ о свободе объединения и коллективных переговорах подчеркивается, что участие в забастовке не должно приводить к увольнению или дискриминации трудящихся <1>. Действующее законодательство о труде в полной мере согласуется с позицией МОТ. Трудовой кодекс запрещает дискриминацию в сфере трудовых отношений, жестко ограничивает возможности работодателя расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. Однако в комментируемой статье законодатель счел необходимым дополнительно закрепить общий принцип недопустимости ущемления трудовых прав работника в связи с участием в забастовке.

--------------------------------

<1> См.: Свобода объединения и коллективные переговоры. МБТ. Женева, 1994. С. 82.

**2.** Работники, участвующие в забастовке, реализуют предусмотренное Конституцией РФ право, поэтому забастовочные действия не являются основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности. Запрещение применять к бастующим дисциплинарные санкции является одной из важнейших гарантий, установленных для работников в связи с коллективным трудовым спором и забастовкой. Однако это правило не относится к случаям нарушения обязанности прекратить незаконную забастовку или воздержаться от ее проведения (см. коммент. к ст. 417).

**3.** Трудовые отношения в период забастовки продолжаются, за работниками сохраняются место работы и должность. Но в этот период работники отказываются от выполнения своих трудовых обязанностей, а работодатель, соответственно, освобождается от обязанности выплачивать заработную плату. Это общее правило. Во время забастовки оплачивается лишь труд работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг), и работников, не участвующих в забастовке.

**4.** По соглашению сторон коллективного трудового спора работникам, участвующим в забастовке, могут быть установлены компенсационные выплаты. В этом случае работодатель добровольно принимает на себя дополнительные по сравнению с государственными гарантиями обязательства.

Законодатель предусматривает возможность закрепления такого рода договоренности в коллективном договоре (соглашении) или соглашении, достигнутом в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Практика применения данной нормы сложилась следующим образом. Профессиональные союзы обычно выдвигают требование сохранить средний заработок на период забастовки. Как правило, в случае разрешения коллективного трудового спора это требование выполняется. Профсоюзные организаторы рекомендуют даже в случае неудачной забастовки (при невозможности принудить работодателя к удовлетворению всех своих требований) обязательно добиться установления работникам, участвовавшим в забастовке, компенсационных выплат.

**5.** Комментируемая статья предусматривает гарантии не только для бастующих, но и для работников, которые в связи с забастовкой не имеют возможности выполнять свою работу и сохранить заработок в полном размере.

Указанная ситуация квалифицируется как простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Работодатель вправе переводить работников, не участвующих в забастовке, на другую работу с соблюдением правил ст. 72.2 ТК.

В том случае, когда перевод невозможен, время простоя работника, не желающего участвовать в забастовке, оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки (должностного оклада) работника (ст. 157 ТК).

**6.** Коллективно-договорными актами или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок исчисления выплат для указанной категории работников, например оплата простоя в размере среднемесячного заработка или установление дополнительной компенсационной выплаты (например, в размере минимума оплаты труда).

Статья 415. Запрещение локаута

Комментарий к статье 415

**1.** Предоставление работникам права на забастовку изначально было обусловлено их положением слабой стороны. Для того чтобы уравнять стороны коллективно-договорного процесса и смягчить экономическое давление работодателей, за работниками было закреплено преимущество - возможность прибегнуть к забастовке. Применение локаута сводит это преимущество к нулю.

Запрещение локаута восстанавливает определенное равновесие между участниками коллективного трудового спора и служит серьезной гарантией защиты трудовых прав работников.

**2.** Комментируемая статья запрещает увольнение работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. По существу, это означает, что любое увольнение по инициативе работодателя в период коллективного трудового спора может быть проверено на предмет наличия (отсутствия) связи с участием работников в споре или забастовке.

**3.** Если локаут все-таки имел место, работники могут обратиться в суд с иском о восстановлении на работе.

В этом случае на них распространяются все предусмотренные трудовым законодательством гарантии, например оплата времени вынужденного прогула, если он имел место. Возможно и возмещение причиненного работнику морального вреда.

**4.** Статья 5.34 КоАП предусматривает административную ответственность за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки в виде штрафа в размере от 4 000 до 5 000 руб.

Статья 416. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража

Комментарий к статье 416

**1.** Ответственность за уклонение от получения требований работников и участия в примирительных процедурах несут: руководители организаций и их обособленных структурных подразделений; другие лица, уполномоченные на представительство уставом организации или иными правовыми актами, а также руководители объединений и иных представителей работодателей, т.е. лица, обязанные принимать решения относительно требований работников, участия в примирительных процедурах и т.п.

**2.** Комментируемая статья предусматривает два состава, влекущие применение одинаковых санкций: уклонение от получения требований работников, в т.ч. непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований или создание препятствий для проведения собрания; уклонение от участия в примирительных процедурах.

Уклонение от участия в примирительных процедурах может проявляться в отказе от создания примирительных органов (формирования примирительной комиссии, выбора посредника, образования трудового арбитража) или в нарушении сроков их создания. В качестве подобного уклонения можно рассматривать и неявку представителя работодателя на заседание примирительной комиссии, трудового арбитража или на встречу с посредником, а также невыполнение обязательств по созданию необходимых условий для работы примирительных органов.

В качестве уклонения от участия в примирительных процедурах судебная практика совершенно оправданно рассматривает и нарушение представителем работодателя срока ответа на требование работников. Так, требования коллектива работников ГП "БЦ УВД" о выполнении всех условий коллективного договора и сохранении неизменными условий труда были переданы руководителю предприятия 22.05.1998. Ответ был получен работниками 30.07.1998. Продление сроков рассмотрения требований в одностороннем порядке суд счел неправомерным и квалифицировал как уклонение от примирительной процедуры. Руководитель предприятия был подвергнут административному взысканию в виде штрафа (Постановление Раменского городского суда Московской области от 17.08.1998).

**3.** В правоприменительной практике уклонение работодателя от участия в примирении иногда трактуется достаточно широко. Например, Федерация профсоюзов авиационных диспетчеров обвинила представителей Росаэронавигации Минтранса России в уклонении от создания трудового арбитража на том основании, что они не согласились с предложением профсоюза включить в состав трудового арбитража членов Правительства РФ <1>. Такая широкая трактовка совершенно неоправданна. Разногласия сторон или их несогласие с предложениями друг друга не могут рассматриваться как уклонение от примирения.

--------------------------------

<1> См.: Соловьев А.В. Практический комментарий Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров". М., 1997. С. 115, 116.

Верховный Суд РФ подчеркивает необходимость тщательной проверки доводов участников коллективного трудового спора об уклонении от проведения примирительных процедур <1>.

--------------------------------

<1> См.: Обзор судебной практики по гражданским делам Верховного Суда РФ // БВС РФ. 1999. N 10.

**4.** Уклонение от получения требований работников или от участия в примирительных процедурах представляет собой волевое деяние, его нельзя совершить по неосторожности.

**5.** Указанные нарушения законодательства о коллективных трудовых спорах влекут применение дисциплинарного или административного взыскания. Статья 192 ТК предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение (в данном случае речь может идти только об увольнении по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (или ее обособленного структурного подразделения) и его заместителями).

Порядок применения дисциплинарных взысканий предусмотрен ст. 193 ТК: от работника должно быть затребовано письменное объяснение, должны соблюдаться установленные законодательством сроки наложения взыскания, приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку.

**6.** Административное взыскание (штраф) применяется в соответствии с законодательством об административных правонарушениях.

Статья 5.32 КоАП РФ предусматривает за указанные правонарушения наложение штрафа в размере от 1 000 до 3 000 руб.

**7.** За невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, несут ответственность руководители организаций или уполномоченные ими лица, индивидуальные предприниматели, а также представители работников - конкретные лица, виновные в невыполнении соглашения.

В том случае, когда обязательства по соглашению не выполняются органом управления объединения работодателей или министерством, можно ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в неисполнении обязательств.

**8.** Невыполнение обязательств по соглашению, как правило, проявляется в неосуществлении действий, о которых была достигнута договоренность. Например, работодатель обязался в 10-дневный срок с момента заключения соглашения об урегулировании коллективного трудового спора выполнить условие коллективного договора об индексации заработной платы и третьего числа следующего месяца выплатить работникам уже проиндексированную заработную плату (увеличенную, например, на индекс потребительских цен), однако заработная плата была выплачена в прежнем размере. Налицо невыполнение заключенного соглашения.

**9.** Административная ответственность за указанное правонарушение предусмотрена ст. 5.33 КоАП РФ: невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа в размере от 2 000 до 4 000 руб.

**10.** Статьей 416 ТК введены два новых состава административного правонарушения: виновное неисполнение решения трудового арбитража и отказ от исполнения трудового арбитража.

Таким образом, обязательность исполнения решения трудового арбитража определяется не только соглашением сторон (см. коммент. к ст. 404), но и предписанием закона. Одновременно приобретает более определенное значение термин "соглашение, достигнутое в результате примирительной процедуры". Это не любое соглашение сторон в процессе разрешения коллективного трудового спора, а соглашение, которое отражает договоренности о преодолении рассматривавшихся разногласий.

Не совсем ясно указание законодателя на виновное неисполнение решения трудового арбитража, поскольку административная ответственность наступает лишь при наличии вины (ст. 2.1 КоАП РФ). Нет ясности и по поводу того, чем неисполнение отличается от отказа от исполнения, ведь и в том и в другом случае правонарушение проявляется в бездействии стороны коллективного трудового спора, а результатом бездействия является неисполнение решения.

Соответствующие изменения в КоАП РФ пока не внесены.

Статья 417. Ответственность работников за незаконные забастовки

Комментарий к статье 417

**1.** В соответствии с ч. 6 ст. 413 ТК решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны приступить к работе не позднее следующего рабочего дня после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В этом случае можно говорить об использовании механизма принуждения к работе. Забастовка, признанная в установленном порядке незаконной, должна быть немедленно прекращена либо, если решение суда вынесено до начала забастовочных действий, работники должны воздержаться от ее проведения.

Законодательство гарантирует реализацию права на забастовку лишь в том случае, когда эта забастовка законна, т.е. направлена на достижение социально значимых целей, объявлена с соблюдением установленных правил и после проведения примирительных процедур, не нарушает прав и законных интересов других граждан, не создает угрозы конституционно признанным общественным ценностям.

Установление такого правила обусловлено необходимостью поддерживать определенный баланс общественных интересов и не допустить реализации прав одних граждан за счет нарушения прав и свобод других или за счет причинения ущерба государственным либо общественным интересам, что согласуется с предписаниями ч. 3 ст. 17 Конституции РФ.

**2.** Обязанность приступить к работе возникает на следующий рабочий день после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку (ч. 6 ст. 413 ТК).

Вместе с тем ТК предусматривает, что немедленному исполнению подлежит решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу (ч. 6 ст. 413 ТК), т.е. решение, не обжалованное или не опротестованное в течение 10 дней с момента принятия.

Указанная неточность устраняется сложившейся правоприменительной практикой: решение суда о признании забастовки незаконной исполняется немедленно.

**3.** По правовым последствиям к признанию забастовки незаконной приравнивается решение суда об отсрочке или о приостановке забастовки (ч. 7 ст. 413 ТК), а также решение Правительства РФ о приостановке забастовки (ч. 8 ст. 413 ТК). В указанных случаях работники также должны приступить к работе до окончательного решения вопроса о законности (или незаконности) забастовки.

**4.** Действия работников, не выполняющих установленные ст. 413 ТК обязанности, можно квалифицировать как прогул (если они отсутствуют на работе) или иной дисциплинарный проступок (если работники находятся на рабочих местах, но не выполняют свои трудовые обязанности).

**5.** Дисциплинарное взыскание налагается с соблюдением требований ТК (см. коммент. к ст. ст. 192, 193).

**6.** Представительный орган, объявивший незаконную забастовку, несет ответственность лишь в том случае, когда он не прекратил забастовку после признания ее незаконной. Такое положение призвано создать наиболее благоприятные условия деятельности представительных органов работников и исключить возможность совершения по отношению к ним каких бы то ни было неправомерных действий.

Основанием привлечения к ответственности является причинение убытков. Поскольку ч. 2 комментируемой статьи указывает на возмещение убытков, причиненных незаконной забастовкой, убытки возмещаются за весь период забастовки.

Иными словами, имеет значение сам факт признания забастовки незаконной (и отказ представительного органа работников ее прекратить), а не момент вынесения решения суда.

Убытки возмещаются по нормам гражданского законодательства в судебном порядке.

По сложившейся практике убытки, причиненные незаконной забастовкой, не взыскиваются. Как правило, такое требование работодателем или прокурором не выдвигается.

Статья 418. Ведение документации при рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора

Комментарий к статье 418

**1.** Комментируемая статья закрепляет единые требования к оформлению действий и соглашений в процессе разрешения коллективного трудового спора. Участники спора должны составлять протоколы, подписываемые представителями сторон, органами по разрешению коллективного трудового спора или органом, возглавляющим забастовку.

**2.** Протоколами должны быть оформлены следующие юридически значимые действия сторон или достигнутые ими договоренности:

1) решение примирительной комиссии (подписывается членами комиссии). В случае недостижения согласия составляется протокол разногласий, который также подписывается членами примирительной комиссии;

2) решение посредника (подписывается посредником и представителями сторон). При невозможности принятия согласованного решения составляется протокол разногласий, подписываемый посредником и представителями сторон;

3) решение трудового арбитража (подписывается членами трудового арбитража). На практике ведутся еще и протоколы заседаний трудового арбитража, в которых фиксируются предмет спора; участвующие в рассмотрении спора; состав трудового арбитража; обстоятельства, установленные трудовым арбитражем;

4) любые соглашения сторон в ходе разрешения коллективного трудового спора, в т.ч. по процедуре рассмотрения спора. Например, соглашение о том, что данный спор будет рассматриваться посредником, и об определении кандидатуры посредника.

Сюда же относятся соглашения: о минимуме необходимых работ (услуг); об урегулировании спора, достигнутые после объявления забастовки; о выплате работникам, участвующим в забастовке, компенсаций; о порядке оплаты простоя работникам, не участвующим в забастовке;

5) решение об объявлении забастовки. Протокол собрания (конференции) подписывается председателем и секретарем.

**3.** При оформлении достигнутых соглашений за основу могут быть взяты примерные формы протоколов, предложенные рекомендациями Минтруда России с учетом некоторых уточнений (см. коммент. к ст. ст. 402 - 404). К ним относятся:

- протокол заседания примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение N 1 к Рекомендациям N 57);

- протокол разногласий совместного заседания примирительной комиссии и представителей сторон по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение N 2 к Рекомендациям N 57);

- протокол заседания представителей сторон коллективного трудового спора о выборе посредника (приложение N 1 к Рекомендациям N 58);

- протокол совместного заседания сторон и посредника по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение N 2 к Рекомендациям N 58);

- протокол разногласий совместного заседания представителей сторон и посредника по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение N 3 к Рекомендациям N 58);

- протокол заседания представителей сторон коллективного трудового спора (приложение N 1 к Рекомендациям N 59);

- протокол заседания трудового арбитража по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение N 2 к Рекомендациям N 59).

Статья 419. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Комментарий к статье 419

**1.** Одной из основных обязанностей работодателя и работника является соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (см. ч. 2 ст. 22, ч. 2 ст. 21 ТК и коммент. к ним). За неисполнение либо ненадлежащее исполнение этой обязанности виновные лица могут быть привлечены к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности.

Комментируемая статья не содержит конкретных норм, позволяющих привлечь к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В статье установлены виды юридической ответственности, для применения которых необходимо руководствоваться иными положениями Кодекса и другими федеральными законами.

**2.** Дисциплинарная ответственность предусматривается за нарушение трудовой дисциплины, под которым понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей. Привлечение лица к дисциплинарной ответственности осуществляется по правилам, предусмотренным в ст. ст. 192 - 195 ТК (см. коммент. к этим статьям).

**3.** Материальная ответственность сторон трудового договора предусмотрена нормами разд. XI ТК. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне этого договора, может быть конкретизирована в трудовом договоре с соблюдением установленного ТК минимума материальной ответственности для работодателя и максимума - для работника (см. коммент. к ст. 232 ТК). Для привлечения стороны к материальной ответственности необходимо соблюдение таких условий, как: наличие ущерба, причиненного другой стороне; противоправное поведение (действие или бездействие); вина причинителя ущерба; причинная связь между противоправным действием (бездействием) и причиненным ущербом (ст. 233 ТК).

Привлечение виновных лиц к материальной ответственности производится в порядке, установленном гл. 38 "Материальная ответственность работодателя перед работником" и гл. 39 "Материальная ответственность работника" ТК, а также иными федеральными законами (см. коммент. к статьям названных глав).

**4.** Гражданско-правовая ответственность предполагает особые условия ее наступления, а также иные правила определения размеров подлежащего возмещению вреда. Так, согласно ст. 277 ТК в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется по нормам, содержащимся в гражданском законодательстве (см. коммент. к ч. 2 указанной статьи).

В ГК РФ также установлена ответственность по обязательствам вследствие причинения вреда, в т.ч. в случае возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина (ст. 1084).

Действующим законодательством предусмотрено обязательное страхование ответственности за причинение вреда жизни и здоровью застрахованных работников при исполнении ими обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях. **Законом о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний** определен порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях, а также установлена ответственность субъектов страхования: страхователя, страховщика, застрахованного (ст. 19).

Работодатель может быть привлечен к ответственности по нормам гражданского законодательства в случае причинения работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний вреда, не возмещенного в полном объеме произведенными им выплатами по социальному страхованию (см. ст. 184 ТК и коммент. к ней).

**5.** Лица, допустившие административные правонарушения в сфере труда, подвергаются административной ответственности.

Административная ответственность - это мера государственного принуждения в виде административного наказания за совершение административного правонарушения - противоправного, виновного действия (бездействия) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность (ч. 1 ст. 2.1 КоАП РФ).

К административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, могут быть привлечены: должностные лица организаций; лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица; юридические лица (ст. ст. 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ).

К числу должностных лиц, привлекаемых к административной ответственности за нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда, отнесен эксперт организации, проводившей специальную оценку условий труда, совершивший при ее проведении административное правонарушение, предусмотренное ст. 14.54 КоАП РФ.

В ст. ст. 5.28 - 5.34 КоАП РФ установлена административная ответственность работодателя или лица, его представляющего:

- за создание препятствий к заключению коллективного договора, соглашения;

- за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению, а также за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

К административной ответственности за сокрытие страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 15.34), за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем (ч. ч. 3, 5 ст. 5.27 КоАП РФ), могут быть привлечены и граждане, допустившие эти правонарушения.

Правом привлекать к административной ответственности наделен широкий круг лиц, указанных в КоАП РФ, в числе которых должностные лица органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 23.12).

**6.** Уголовная ответственность за преступления против трудовых прав граждан установлена статьями УК РФ. Лицо, виновное в совершении преступления, обязано понести наказание - меру государственного принуждения, назначаемую по приговору суда, заключающуюся в лишении или ограничении его прав и свобод.

В УК РФ предусмотрена ответственность:

- за нарушение требований охраны труда (ст. 143);

- необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145);

- невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (ст. 145.1);

- нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики (ст. 215), правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ (ст. 216), правил безопасности на взрывоопасных объектах (ст. 217), правил учета, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий (ст. 218), требований пожарной безопасности (ст. 219) и др.

Вопросы привлечения к уголовной ответственности руководителей и иных должностных лиц за правонарушения в сфере труда, содержащие признаки преступлений, рассматриваются в комментарии к ст. 362 ТК.

Статья 420. Сроки введения в действие настоящего Кодекса

Комментарий к статье 420

Данная норма означает, что с 01.02.2002 прекращает действие КЗоТ 1972 г. и вступает в силу новый ТК.

Статья 421. Порядок и сроки введения минимального размера оплаты труда, предусмотренного частью первой статьи 133 настоящего Кодекса

Комментарий к статье 421

Трудовым кодексом повышается минимальный размер оплаты труда. Он должен быть установлен одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

В связи принятием Федерального закона от 07.03.2018 N 41-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" с 1 мая 2018 г. минимальный размер оплаты труда приравнивается к прожиточному минимуму и составляет 11 163 руб.

Статья 422. Признание утратившими силу отдельных законодательных актов

Комментарий к статье 422

**1.** В данной статье содержится перечень нормативных актов, утративших силу. Остальные законы и нормативные акты, действующие на территории Российской Федерации, необходимо привести в соответствие с ТК. Это означает их полную или частичную отмену, а также внесение необходимых изменений.

**2.** Приказом Минтруда России от 29.12.2016 N 848 признаны не действующими на территории Российской Федерации нормативные правовые акты Союза ССР:

Постановление НКТ СССР от 11.11.1929 N 356 "Об условиях труда работников искусств, печати и просвещения, обслуживающих нанимателей по отдельным заданиям";

1) Постановление НКТ СССР от 02.04.1930 N 142 "О среднем заработке и оплате за неполный месяц";

2) Постановление Народного комиссариата труда СССР от 20.09.1931 N 254 "Об утверждении правил об условиях труда грузчиков при погрузочно-разгрузочных работах";

3) Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 10.07.1959 N 499/П-16 "Об утверждении Положения о поощрительных системах оплаты труда рабочих, перечня профессий рабочих, оплачиваемых по тарифным ставкам тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, Положения об условиях оплаты труда рабочих железнодорожного транспорта и показателей для отнесения к группам по оплате труда руководящих и инженерно-технических работников предприятий нефтяной и газовой промышленности";

4) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 04.02.1960 N 115/5 "Об утверждении Положения о поощрительных системах оплаты труда рабочих; Положения о выплате полевого довольствия работникам геологоразведочных и топографо-геодезических организаций; перечня отдельных профессий рабочих-повременщиков, которым устанавливаются месячные оклады; перечня профессий рабочих и ИТР, занятых поисками, разведкой и исследованием радиоактивных руд, тарифные ставки и должностные оклады которых увеличиваются на 20%, и показателей для отнесения к группам оплаты труда руководящих и инженерно-технических работников геологических и топографо-геодезических организаций и предприятий";

5) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 21.03.1960 N 402/9 "Об условиях оплаты труда работников морского транспорта";

6) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 26.10.1960 N 1230/28 "Об утверждении перечня районов, где сохраняется выплата выслуженных надбавок за круглогодичную работу в полевых условиях и за разведку редких металлов работникам геологоразведочных организаций";

7) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 12.11.1960 N 1277/29 "Об утверждении перечня районов, где сохраняется выплата выслуженных надбавок за круглогодичную работу в полевых условиях и за разведку редких металлов работникам геологоразведочных организаций";

8) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30.12.1960 N 1368/32 "Об условиях оплаты труда рабочих, занятых на погрузочно-разгрузочных работах";

9) Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 04.09.1964 N 383/П-18 "Об условиях оплаты труда работников организаций и предприятий гидрометеорологической службы";

10) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 24.02.1965 N 112/7 "Об утверждении коэффициента к заработной плате работников строительных и ремонтно-строительных организаций, занятых в отдельных районах Татарской АССР";

11) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 11.03.1965 N 145/8 "О порядке и размерах возмещения расходов работникам просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и общественного питания и военизированной охраны железнодорожного транспорта, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков";

12) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30.12.1965 N 818/39 "О порядке и размерах возмещения расходов работникам культурно-просветительных учреждений, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер";

13) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.04.1969 N 137/8 "О коэффициенте к заработной плате работников комбината "Балейзолото" Министерства цветной металлургии СССР";

14) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 18.03.1970 N 84/9 "О районном коэффициенте к заработной плате работников Букачачинского шахтоуправления комбината "Востсибуголь";

15) разъяснение Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 12.11.1970 N 14/33 "О порядке предоставления рабочим, занятым на строительно-монтажных работах и в подсобных производствах строительно-монтажных организаций, дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков, предусмотренных пунктом 13 Постановления Центрального Комитета КПСС и Совета Министров СССР от 12 января 1968 г. N 42" и постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 12.11.1970 N 432/33 об утверждении этого разъяснения;

16) разъяснение Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.06.1971 N 5/16 "О порядке исчисления продолжительности ежегодного отпуска" и Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.06.1971 N 213/16 об утверждении этого разъяснения;

17) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 21.02.1972 N 48/5 "О районном коэффициенте к заработной плате работников отдельных предприятий и организаций, расположенных в Челнинском и Нижнекамском районах Татарской АССР";

18) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 13.09.1973 N 249/27 "О возмещении расходов работникам плавучих культбаз, агиткультбригад, культпалаток и других культурно-просветительных учреждений, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер";

18) Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 13.09.1979 N 395/П-9 "Об установлении дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня в связи с вредными условиями труда и бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда работникам комбината "Североникель", занятым в производстве карбонильного никеля";

19) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 N 111/8-51 "Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время";

20) Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 29.10.1980 N 330/П-12 "Об утверждении нормативных актов, регулирующих условия труда рабочих и служащих, занятых на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве";

21) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 27.05.198 N 149/9-67 "О порядке и размерах возмещения расходов работникам предприятий электрических сетей системы Министерства энергетики и электрификации СССР, постоянная работа которых имеет разъездной характер";

22) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. N 275/17-99 "Об утверждении Положения об условиях труда надомников";

23) разъяснение Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 24.11.1981 N 11/21-41 "О порядке предоставления дополнительного трехдневного оплачиваемого отпуска и двухнедельного отпуска без сохранения заработной платы женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, предусмотренных пунктом 3 Постановления Центрального Комитета КПСС и Совета Министров СССР от 22 января 1981 г. N 235" и Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 24.11.1981 N 323/21-41 об утверждении этого разъяснения;

24) Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 05.11.1982 N 269/П-17 "Об утверждении Инструкции о порядке и условиях выплаты надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в данном хозяйстве постоянным работникам совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий, расположенных в Нечерноземной зоне РСФСР";

25) разъяснение Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 09.12.1982 N 11/19-70 "О порядке предоставления рабочим совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий, занятым в животноводстве, дополнительных отпусков, предусмотренных Постановлением Центрального Комитета КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 24 мая 1982 г. N 436" и Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 09.12.1982 N 294/19-70 об утверждении этого разъяснения;

26) Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 09.06.1983 N 119/П-10 "Об условиях оплаты труда рабочих эксплуатационных водохозяйственных организаций и районных производственных объединений "Полив" системы Министерства мелиорации и водного хозяйства СССР";

27) разъяснение Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25.10.1983 N 8/22-31 "О некоторых вопросах, связанных с применением законодательства об укреплении трудовой дисциплины" и Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25.10.1983 N 240/22-31 об утверждении этого разъяснения;

28) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.06.1984 N 170/10-101 "Об утверждении Положения о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей";

29) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 04.06.1986 N 209/12-66 "Об утверждении Положения о выплате полевого довольствия работникам, занятым на геологоразведочных и топографо-геодезических работах";

30) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.11.1986 N 470/26-88а "Об условиях и порядке оплаты труда медицинских и фармацевтических работников, обслуживающих рабочих и служащих, переведенных на вахтовый метод организации работ";

31) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28.04.1987 N 275/13-76 "Об утверждении Положения об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, и формы договора";

32) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 10.08.1987 N 475/23-78 "О выплате надбавки к заработной плате работников геологоразведочных организаций (предприятий)";

33) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.10.1987 N 588/28-8 "Об утверждении квалификационных характеристик должностей начальника отдела охраны труда и техники безопасности и инженера по охране труда и технике безопасности";

34) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20.10.1988 N 554/25-39 "О согласовании Перечня профессий, должностей и категорий работников автомобильного и железнодорожного транспорта, занятых в строительно-монтажных организациях Министерства энергетики и электрификации СССР, которым выплачиваются надбавки за разъездной характер работы и за служебные поездки в пределах обслуживаемых ими участков";

35) Постановление Госкомтруда СССР, Минюста СССР и Секретариата ВЦСПС от 09.03.1989 N 81/604-К-3/6-84 "Об утверждении Положения об условиях работы по совместительству";

36) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.06.1989 N 169/10-87 "Об утверждении Положения о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве";

37) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 15.02.1990 N 58/3-101 "Об установлении надбавок и доплат работникам врачебно-трудовых экспертных комиссии (ВТЭК)";

38) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.05.1990 N 181/6-1 "Об условиях оплаты труда работников центров экстренной медицинской помощи";

39) Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 17.08.1990 N 342/15-48 "О повышении окладов отдельным категориям работников протезно-ортопедических предприятий и объединений";

40) Постановление Госкомтруда СССР от 11.01.1991 N 6 "Об установлении сокращенного рабочего дня машинистам локомотивов и помощникам машинистов локомотивов";

41) разъяснение Госкомтруда СССР от 24.01.1991 N 2 "Об оплате отпусков при исчислении их продолжительности в календарных днях" и Постановление Госкомтруда СССР от 24.01.1991 N 18 об утверждении этого разъяснения;

42) Постановление Минтруда СССР от 01.07.1991 N 29 "Об утверждении Основных методических положений о порядке проведения экспертизы условий труда".

Признаны утратившими силу следующие нормативные правовые акты РСФСР:

1) Постановление НКТ РСФСР от 26.08.1922 "О выдаче мыла в предприятиях";

2) Приказ Минсоцобеспечения РСФСР от 15.12.1988 N 179 "Об оплате труда работников подсобных сельских хозяйств и премировании работников подсобных сельских хозяйств и лечебно-производственных (трудовых) мастерских";

**3.** Большая работа проделана Верховным Судом РФ. Так, Определением от 11.03.2003 N КАС03-25 признаны не соответствующими ТК некоторые положения разъяснения Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29.12.1965 "О порядке оплаты временного заместительства" (в ред. Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 11.12.1986 N 521/30-18).

Подтверждено действие Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169.

Решением Верховного Суда РФ от 26.01.2017 N АКПИ16-1035 признан не действующим со дня вступления решения суда в законную силу абз. 1 п. 12 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20.

Статья 423. Применение законов и иных нормативных правовых актов

Комментарий к статье 423

Статья устанавливает порядок применения на территории РФ актов, изданных до введения в действие ТК.

В связи с принятием нового ТК правоприменитель должен оценивать, подлежат ли применению те или иные нормы федеральных законов, входят ли они в противоречие с нормами ТК.

Так, например, по нашему мнению, в связи с принятием Постановления Правительства РФ от 13.10.2008 N 749, которым было утверждено Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, фактически утратило силу и не подлежит применению Постановление Совета Министров СССР от 18.03.1988 N 351 "О служебных командировках в пределах СССР" и утвержденная Минфином СССР, Госкомтрудом СССР, ВЦСПС Инструкция от 07.04.1988 N 62 "О служебных командировках в пределах СССР".

Статья 424. Применение настоящего Кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие

Комментарий к статье 424

Трудовой кодекс применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие.

Вместе с тем если правоотношения возникли до введения в действие ТК, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие.

Это означает, что, несмотря на то что трудовые отношения между работником и работодателем возникли до введения в действие ТК, неисполнение ими обязанностей, вытекающих из заключенного трудового договора, может повлечь возникновение последствий, предусмотренных нормами ТК.

Так, если при увольнении работника будет установлено, что он не использовал очередной отпуск за период до введения в действие ТК, т.е. до 2002 г., то работник должен получить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении в полном размере, т.к., несмотря на то что трудовое правоотношение между сторонами трудового договора возникло до введения в действие ТК, обязанность выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск возникла после вступления ТК в силу, таким образом, работодатель не может быть освобожден от обязанности выплатить работнику полную компенсацию за все не использованные им в период работы отпуска.

Статья. Конец